



Journal of Sustainability Business Research



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Surabaya 60234

DAFTAR ISI JSBR Vol.4 No.1 2023

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA MULIA MAKMUR SIDOARJO	PDF 1-10
Maishani Dwi Astutik, Subakir	
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT - P3TKI DISNAKERTRANS SURABAYA	PDF 11-15
Siprianus Rinaldi, Teguh Purwanto	
Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan	PDF 16-24
Riya Lailatul Novitasari, Noerchoidah	
Pengaruh Insentif dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik	PDF 25-33
Cahya Adik Cindy Cikitha, Suharyanto	
Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya	PDF 34-41
Nurida Abdul Kadir, Tri Ariprowo	
PENGARUH KINERJA LINGKUNGAN DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PENERAPAN AKUNTANSI MANAJEMEN LINGKUNGAN (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2017/2020)	PDF 42-50
Asmarita, Mohammad Afrizal Miradji	
PENGARUH STRUKTUR MODAL DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA SUB SEKTOR KONSTRUKSI DAN BANGUNAN YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2016-2020	PDF 51-58

DAFTAR ISI JSBR Vol.4 No.1 2023

Arika Fatmawati Ningrum, Nurdina	
Pengaruh Struktur Kepemilikan, Free Cash Flow, Leverage Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Sektor Property & Real Estate	PDF 59-71
Nia Fitriani, Martha Suhardiyah	
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PAJAK, SANKSI PERPAJAKAN, DAN KESADARAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI SAMSAT KECAMATAN KRIAN	PDF 72-84
Laurensius Hendro Jaya Sitorus, R. Bambang Dwi Waryanto, Fauziyah	
Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Promosi terhadap Laba Bersih pada UD. Seha Barokah Ngingas	PDF 85-91
Lila Nisa'ul Magfiroh, Sugijanto	
ANALISIS PENGARUH SUKU BUNGA, INFLASI DAN NILAI BUKU TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN STUDI KASUS PERUSAHAAN MENUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA UNTUK PERIODE 2017 – 2020	PDF 92-99
Nadia Prawira Sita, Sigit Prihanto Utomo	
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GARUDA MAKMURINDO	PDF 100-108
Sahrul Dwi Ikbaktiar, Siti Samsiyah	

SUSUNAN EDITORIAL BOARD

JOURNAL OF SUSTAINABILITY BUSINESS RESEARCH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA

Editor inChief

[Dr. Moh Afrizal Miradji,SE.,Ak.,MSA.,CA.,ACPA](#) Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Executive Editor

1. [Dr.Taudikhul Afkar,S.Pd.,M.Pd.,M.AK .](#) Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. [Dr. M. Nadjib Usman](#) Stie Perbanas Surabaya.
3. Lilik Pirmaningsih,SE.,M.Ak.,CA (Universitas Wijaya Kusuma Surabaya).

Manuscript Editor

1. Widiar Onny Kurniawan, SE.,M.Ak. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
2. Ferry Hariawan ,SE. ,MM Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
3. Aristha Purwandari Sawitri Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
4. Rina Fariana , SE., M.Ak Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Review Team

(Mitra Bestari)

1. Dr.Untung Lasiyono,SE,M.Si Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Diana Rapisari,SE.,MM (Universitas Bayangkara Surabaya)
3. Dr.Holmes Rolandy Kapuy.,SE.,M.Ak (Universitas Sintunu Maroso,Poso,Sulawesi Tengah)
4. Dra Martha Suhardiyah,SE,M.Ak Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
5. Veronika Nugraheni Sri Lestari,SE.,M.M (Universitas Dr Sutomo Surabaya)

Teknologi Informasi Support :

[Widhadi Agus Wahyu Prakoso.,S.Kom](#) Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA MULIA MAKMUR SIDOARJO

Maishani Dwi Astutik¹, Subakir²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

E-Mail: maishanidwi132@gmail.com¹, subakir@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Dalam ulasan ini peneliti bertujuan membuat penelitian yang menganalisis tentang pentingnya Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo. Pengaruh kompetensi ini akan berdampak pada permasalahan perusahaan yang mana belum cukup memadai untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Yang mana kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan yang didukung sikap kerja dalam melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Sedangkan kompensasi sebuah apresiasi timbal balik yaitu dengan menghargai prestasi atau hasil kerja karyawan itu sendiri, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, pengendalian biaya, mengurangi turnover, memperoleh karyawan yang bermutu. Lingkungan kerja mempunyai makna penting dalam menyelesaikan tugas perusahaan untuk para kinerja karyawan. Dikatakan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, maka kinerja karyawan dianggap sebagai obyek utama. Karena untuk mencapai tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dibutuhkan para karyawan dengan kinerja yang maksimal. Sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan accidental sampling dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pengaruh kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this review, the researcher aims to conduct research to analyze the importance of the influence of competence, compensation, and work environment on employee performance at PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo. The influence of this competence will have an impact on the company's problems which are not sufficient to support the employee's performance. Where competence is an ability based on knowledge, skills and supported by work attitudes in doing work in a company. While compensation is a reciprocal appreciation that is by appreciating the achievements or work results of the employees themselves, ensuring fairness of employee salaries, retaining employees, controlling costs, reducing turnover, obtaining quality employees. The work environment has an important meaning in completing the company's tasks for

employee performance. It is said to be important in influencing employee performance, because it is a supporting factor for employee productivity which ultimately has an impact on increasing employee performance levels.

Employee performance has a very important role in an effort to achieve a company goal. Therefore, as a very important element in running a company, employee performance is considered as the main object. Because to achieve the level of success of a company, employees with maximum performance are needed. The sample used was 120 employees of PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo with a sampling technique using a non-probability sampling technique with accidental sampling and a data collection tool using a questionnaire. Technique. data analysis. using analysis. multiple linear regression. The results of the study show that partially the Effect of Competence, Compensation, and Work Environment on Employee Performance Simultaneously the Effect of Competence, Compensation, and Work Environment on Employee Performance.

Keywords: Effect of Competence, Compensation, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil yang dicapai atau sesuatu yang dikerjakan berupa produk maupun jasa yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Tanpa adanya sumber daya manusia serta kompetensinya maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Kompetensi, pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, dan kemampuan. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Saputra & Mulia, 2020).

Di sisi lain kompetensi seorang karyawan juga mendapat kompensasi, yang dimana seorang karyawan telah berkontribusi dalam perusahaan. Kompensasi sangatlah penting diterapkan dalam sebuah perusahaan, tujuan setiap organisasi dalam merancang sebuah sistem kompensasi haruslah mengikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap dalam bekerja. Menurut (Yuningsih dkk., 2020) "Kompensasi merupakan gambaran ganti rugi yang diberikan oleh penerima jasa atau tenaga yang dihasilkan oleh tenaga kerja, pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan tenaga kerja oleh pihak yang memperoleh manfaat dari pelaksanaan tugas yang dilaksanakan." Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti jasa mereka.

Lingkungan kerja mempunyai makna penting dalam menyelesaikan tugas perusahaan untuk para kinerja karyawan. Dikatakan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja

karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2017:118), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat pelaksanaan pekerjaan”.

Berdasarkan latar belakang diatas serta studi empiris dan penelitian terdahulu yang mendukung maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Mulia Makmur Sidoarjo”

Rumusan Masalah

Permasalahan pada studi ini adalah, (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur?, (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur?, (4) Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur?

Tujuan Penelitian

Tujuannya adalah, (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur, (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur, (4) Untuk mengetahui kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

TELAAH PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Landasan Teori

Kompetensi menurut Hutapea dan toha dalam susetyorini (2018) memiliki 4 indikator (empat) yaitu : (1) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya, (2) Kemampuan adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang dengan baik dan maksimal, (3) Pengalaman adalah suatu pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kompetensi, seseorang karyawan jika memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan maka akan lebih mudah untuk mengembangkan kemampuannya, (4) Perilaku Individu adalah pola tingkah laku karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan.

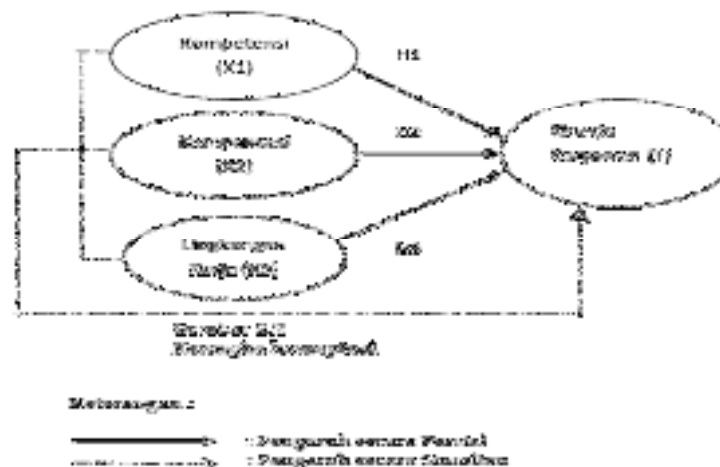
Kompensasi menurut (Anwari, 2018) memiliki 3 indikator yaitu: (1) Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan, (2) Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, (3) Tunjangan adalah pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang namun sifatnya tertentu saja.

Lingkungan Kerja menurut Risky dkk (2019) memiliki 4 indikator yaitu sebagai berikut : (1) Penerangan: Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya, (2) Keamanan kerja: Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja,

(3) Kondisi Kerja: Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain, (4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan: Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

Kinerja menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351) memiliki 5 indikator yaitu: (1) Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, (2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan, (4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.

Hipotesis atau jawaban sementara yang diperoleh dari suatu penelitian PT Mitra Mulia Makmur :

H1 : Adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

H2 : Adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

H3 : Adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

H4 : Adanya pengaruh secara simultan antara kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang digunakan sebanyak 566 karyawan PT Mitra Mulia Makmur, sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi penelitian, yaitu 120 karyawan PT Mitra Mulia Makmur dengan teknik *nonprobability sampling* dengan *accidental sampling* dalam pengambilan sampel penelitian. Pengambilan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis

regresi linear berganda. Alat analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas data dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji T dan uji F)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana valid tidaknya suatu kuisioner yang digunakan peneliti. Dalam uji validitas data dapat diketahui pada uji validitas dalam penelitian ini dinyatakan sah jika memenuhi kriteria persyaratan pada uji validitas. Berdasarkan penelitian dapat diketahui semua variabel mendapatkan nilai correlations lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan peneliti telah valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuisioner dalam penggunaan yang berulang kali. Uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis Ket	
Kompetensi (X1)	0,720	0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,754	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,726	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,733	0,7	Reliabel

Berdasarkan output spss pada tabel 1 diatas diketahui semua variabel penelitian mendapatkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0, (*cronbach's alpha* > 0,). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan telah reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan selama penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji dapat dikatakan normal apabila probabilitas > 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21454570
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.039

Test Statistic	.055
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan output spss pada tabel 2 diatas diketahui nilai nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan model regresi telah berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur model regresi apakah ditemukan adanya hubungan yang besar antara variabel dependen dengan variabel independent

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.831	1.203
X2	.799	1.251
X3	.922	1.084

Berdasarkan output spss pada tabel 3 diatas diketahui variabel kompetensi mendapat nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,831 > 0,10$) dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,203 < 10$). variabel kompensasi mendapat nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,799 > 0,10$) dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,251 < 10$), serta variabel lingkungan kerja mendapat nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,922 > 0,10$) dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,084 < 10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah terbebas dari multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengukur model regresi apakah terdapat korelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

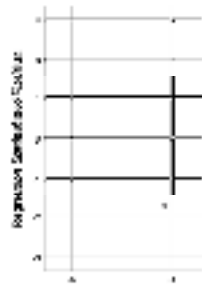
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.535 ^a	.286	.268	2.24252	2.028

Berdasarkan output spss pada tabel 4 diatas diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 2,028 dimana nilai diantara 1,654 – 2,245. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah terbebas dari autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai signifikansi (sig) > 0.05 , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi (sig) < 0.05 , maka terjadi gejala heteroskedastisitas.



Coefficients^a

Berdasarkan output spss pada tabel 5 diatas diketahui semua variabel memiliki nilai sig. lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengalaman, komunikasi, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Mulia Makmur.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.549	3.322	
X1	.274	.075	.314
X2	.129	.080	.140
X3	.336	.097	.281

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output spss pada tabel 6 diatas yakni:

$$Y = 11,549 + 0,274X1 + 0,129 X2 + 0,336X3 + e$$

Persamaan garis regresi dari masing-masing variabel yakni:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 11,549. Nilai tersebut menyatakan bahwa apabila variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai nol (0), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 11,549.
2. Nilai koefisien pengalaman kerja (X1) sebesar 0,274. Nilai tersebut menyatakan bahwa apabila nilai variabel kompetensi (X1) sebesar 0,274
3. Nilai koefisien kompensasi (X2) sebesar 0,129 Nilai tersebut menyatakan bahwa apabila nilai variabel kompensasi (X2) sebesar 0,129
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0,336 Nilai tersebut menyatakan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,336

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjawab semua hipotesis yang telah diajukan peneliti sebelumnya. Uji hipotesis menggunakan dua pengujian, yaitu uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Uji t Parsial

Uji-t parsial
melihat
masing masing
secara individual
variabel
signifikansinya
pengambilan
adalah

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.477	.001
	X1	3.677	.000
	X2	1.609	.110
	X3	3.472	.001

a. Dependent Variable: Y

digunakan untuk
pengaruh dari
variabel bebas
terhadap
dependen. Taraf
a=5%. Kriteria
keputusan
jika
hipotesis diterima.

nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak, jika nilai probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima.

Berdasarkan output spss pada tabel 7 diatas diketahui:

1. Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan output spss pada tabel 4.14 diatas diketahui menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur

2. Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan output spss pada tabel 4.14 diatas diketahui menunjukkan nilai sig. sebesar 0,110 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,110 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti tidak diterima, artinya terdapat kurang berpengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur sebagaimana serupa dengan hasil penelitian terdahulu

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan output spss pada tabel 4.14 diatas diketahui menunjukkan nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara Bersama sama. Dasar pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,05$) adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237.812	3	79.271	15.763	.000 ^b
Residual	593.410	118	5.029		
Total	831.221	121			

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan output spss pada tabel 8 diatas diketahui menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat pengaruh pengalaman, komunikasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur

SIMPULAN

Simpulan yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Kompensasi kurang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

IMPLIKASI

Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam mencari bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan saat akan merekrut karyawan baru, baik dari segi pengalaman kerja karyawan, bagaimana pengaruh komunikasi baik bagi pimpinan dan bagaimana pengawasan kerja yang tepat.

KETERBATASAN PENELITIAN

Sampel penelitian hanya 120 orang pada satu perusahaan dan alat pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner. Bagi peneliti sejenis atau peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel penelitian agar hasil penelitian lebih akurat juga menambah objek penelitian agar hasil penelitian lebih luas dan mengembangkan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, Muhamad Iqbal (2017) pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Makmur Malang
- Hartono, Hartono (2021) Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.
- Ni Komang Dewi Krisnawati, I Wayan Bagia (2021) pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo

- Nurul Giswi Karomah, 2019, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan”, Volume 8 No 1
- Sutrisno Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Prenadamedia Group, Jakarta
- Satrio, Agung (2019) pengaruh kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Siantar TOP, Tbk Sidoarjo
- Syahrudin Syahrudin, 2020, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Federal International Finance Cabang Selong Lombok Timur, Vol 10, No 1 (2020)
- Trisatsena, Bima, 2019, Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Consumer Collection & Remedial Division (Ccrd) Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT - P3TKI DISNAKERTRANS SURABAYA

Siprianus Rinaldi¹, Teguh Purwanto²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
rinaldisiprianus@gmail.com

ABSTRAK

Dilakukannya penelitian ini agar dapat diketahui pengaruh Pengaruh pemberian kompensasi secara finansial serta non-finansial kepada kinerja pegawai di UPT – P3TKI Disnakertrans Surabaya. Pendekatan kuantitatif deskriptif merupakan metodologi yang digunakan serta melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan 32 responden sebagai sampel dan menggunakan teknik Nonprobability Sampling. Sampel tersebut terdiri dari Pegawai di UPT - P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur kemudian data diambil menggunakan kuesioner. Berdasarkan pengujian uji t dan uji F, nilai signifikansi kompensasi finansial (X1) sebesar 0,009 dan kompensasi non-finansial (X2) sebesar 0,004, serta nilai signifikansi uji F sebesar 0,006. Hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing signifikansi dibawah 0,05, yang menandakan diterimanya hipotesis dari variabel tersebut.. Hal tersebut berarti berpengaruhnya kompensasi finansial dan non-finansial kepada kinerja dari para pegawai di UPT - P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : Kinerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial,

ABSTRACT

Research conducted in order determine the effect of financial and non-financial compensation employee performance at UPT – P3TKI Disnakertrans Surabaya. The methodology of this research a quantitative descriptive approach through hypothesis testing. This study uses 32 respondents as a sample and uses the Nonprobability Sampling technique. The sample consisted of employees at UPT - P3TKI Disnakertrans East Java Prov. then the data was taken using a questionnaire. Based on t test and F test, the significance of the financial compensation variable (X1) is 0.009 non-financial compensation (X2) is 0.004, and the significance values of the F test is 0.006. The results of the analysis show that each significance is below 0.05, which indicates that all hypotheses from each of these variables are accepted. This means that financial and non-financial compensation affects the performance of employees at UPT - P3TKI Disnakertrans East Java Province.

Keywords: Financial Compensation, Non Financial Compensation, Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki tenaga dengan tingkat kompetensi dan berkinerja tinggi, guna menyikapi perubahan pada masa selanjutnya merupakan salah satu tujuan dari manajemen SDM. Pembinaan SSDM adalah hal yang sangat wajib untuk dilakukan termasuk bagi para aparatur negara yang dituntut untuk meningkatkan keahlian secara terus menerus juga inovatif, tangguh, kokoh, dan profesional dalam bekerja. Hal ini tentunya sangat berdampak baik bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Rusmawati (2016:352) menyatakan bahwa pengertian kinerja berarti hasil pekerjaan berdasarkan jumlah yang dicapai saat menjalankan tugas Simamora (2001:416) dalam Rusmawati (2016:352) mengatakan Kinerja adalah proses untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja oleh individu. Menurut Hasibuan (2019), Kompensasi ialah pendapatan dalam bentuk uang serta barang tidak langsung maupun langsung yang didapat sebagai imbalan terhadap jasa kepada perusahaan atau instansi.

Pemberian kompensasi terhadap para pegawai juga menjadi salah satu cara yang tepat yang dapat diterapkan oleh organisasi guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Pemberian kompensasi terhadap karyawan atau instansi menjadi cara yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan pada lembaga atau instansi

Selain kompensasi Finansial, kompensasi Non finansial juga sangat mempengaruhi perkembangan kinerja kerja dari para Pegawai atau karyawan. Tentunya ini menjadi sesuatu hal yang juga sangat dibutuhkan oleh para pegawai karena dengan pemberian membantu mencukupi kebutuhan serta menjadi penunjang dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya.

Kompensasi Non-Finansial terdiri atas kompensasi yang terkait terhadap kepuasan karyawan serta terhadap lingkungan tempat bekerja. Berdasarkan penjelasan serta teori dan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial ataupun non-finansial menjadi sesuatu hal yang sangat penting guna membangun semangat kerja pegawai serta bisa memotivasi para pegawai untuk tetap mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang di embankan kepada mereka. (Rivai,2011: 362),

Tujuan daripada penelitian ini adalah agar dapat diketahui pengaruh atau hubungan dari kompesasi finansial terhadap kinerja pegawai dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja dari para pegawai pada UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya, serta diketahuinya pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial secara simultan bagi kinerja dari pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan digunakan adalah kuantitatif serta menggunakan *Nonprobability Sampling* untuk pengambilan sample. Sampel tersebut terdiri dari pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 32 responden. Kemudian, data diambil melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Validitas

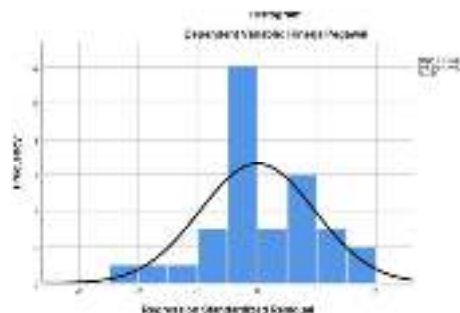
Basis Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
Kompensasi Finansial (X ₁)			
X _{1.1}	0,377	0,361	Valid
X _{1.2}	0,381		
X _{1.3}	0,370		
X _{1.4}	0,703		
X _{1.5}	0,470		
X _{1.6}	0,257		
X _{1.7}	0,694		
X _{1.8}	0,709		
X _{1.9}	0,280		
Kompensasi Non Finansial (X ₂)			
X _{2.1}	0,382	0,361	Valid
X _{2.2}	0,863		
X _{2.3}	0,375		
X _{2.4}	0,846		
X _{2.5}	0,399		
X _{2.6}	0,442		
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,473	0,361	Valid
Y ₂	0,400		
Y ₃	0,563		
Y ₄	0,392		
Y ₅	0,404		
Y ₆	0,911		
Y ₇	0,423		
Y ₈	0,803		
Y ₉	0,373		
Y ₁₀	0,473		
Y ₁₁	0,433		
Y ₁₂	0,516		

Berdasarkan uji validitas, nilai r hitung variabel kompensasi finansial, kompensasi non-finansial & Kinerja > dibandingkan nilai r table, sehingga keseluruhan item dinyatakan valid

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

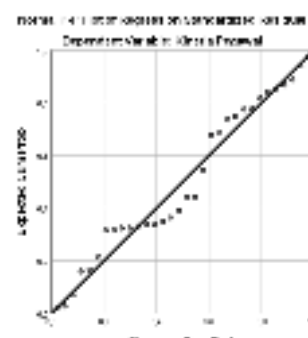
Variabel	Nilai <i>alpha cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	0,615	0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,627		
Kinerja Pegawai (Y)	0,762		

Berdasarkan Tabel 2 nilai *alpha cronbach* > 0,6, artinya semua kuesioner yang digunakan dalam penilitan ini terbukti sangat reliabel.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Terlihat bahwa grafik diatas mengikuti berdistribusi dengan normal dengan (bentuk lonceng). Artinya asumsi normalitas sudah terpenuhi.



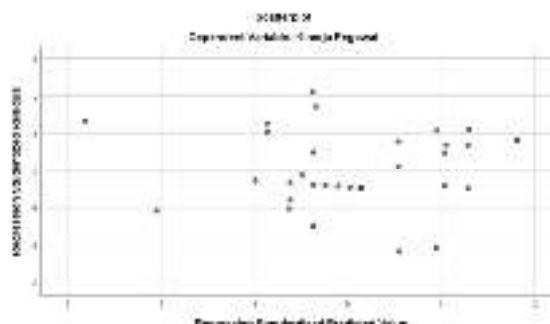
Gambar 3. Normal P-Plot Uji Normalitas

Tidak hanya histogram, uji normalitas bisa menggunakan grafik PP Plots. Berdasarkan gambar tersebut, titik loting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Hal ini membuktikan bahwa asumsi normalis untuk nilai residual pada analisis regresi linear berganda dapat terpenuhi.

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi Finansial (X_1)	0,879	1,137	Tidak Terjadi Multikolineritas
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,679	1,137	Tidak Terjadi Multikolineritas

Dari Tabel 3 terlihat bahwa tidak terjadinya multikolinearitas terhadap semua variabel, karena semua nilai tolerance berada diatas 0,10.



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Dengan melihat gambar diatas, persebaran titik bersifat random diatas serta dibawah 0 yang terdapat di sumbu Y. Ini menandakan bahwa model tersebut tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin Watson
1	0.176 ^a	0.031	0.038	4.606	2.064

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Finansial, Kompetensi Non Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji autokorelasi metode *cocchrane-orcut* atau *durbiin two-step methods*, nilai (d) sebesar 2,064 > (dU) yakni 1,650 serta (4-du) 4 – 1,650 = 2,350. Sehingga tidak ada masalah terkait autokorelasi.

Tabel 5.
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	43.390	15.097
Kompetensi Finansial (X1)	0.099	0.047
Kompetensi Non Finansial (X2)	0.047	0.023

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = 43,390 + 0,099 + 0,047 + e$$

Dari hasil diatas diketahui pada kolom B di Constant (a) 43.390 skor kompesasi finansiall (X1) adalah 0,099 serta, kompesasi non-finansial (X2) 0,047

Tabel 6.
Jit

Variable	Sig.
(Constant)	0.000
Kompetensi Finansial (X1)	0.009
Kompetensi Non Finansial (X2)	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1. Pengujian hipotesis Kompetensi Finansial (X1)
Dari hasil analisis SPSS 2.3 diatas nilai sig. (Sig.) kompetensi finansial (X1) 0,009. Berarti terdapat pengaruh signifikan kompesasi finansiall (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini terjadi kerana nilai Sig. 0,009 < prob. 0,05, maka simpulan yang didapat adalah hipotesis pertama diterima.
2. Pengujian hipotesis Kompetensi Non Finansial (X2)
Dari analisis SPSS 2.3 diatas nilai sig. (Sig.) kompesasi non-finansiall (X2) 0,004. Berarti terdapat pengaruh signifikan kompesasi non-finansial (X2) terhadap Kinerja (Y). Ini terjadi kerana nilai Sig. 0,004 < prob. 0,05, maka simpulan yang didapat adalah hipotesis kedua diterima.

Tabel 7.
Uji F

Model	F	Sig.
(Constant)	6,481	0,006 ^a

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Dari hasil SPSS 2.3 diatas, nilai sig. (Sig.) 0,006. Berhubung nilai Sig. 0,000 < prob. 0,05. Berdasarkan dasar keputusan maka hipotesis ditirema. Ini membuktikan kompensasi finansiall (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari analisis uji statistik diketahui kinerja pegawai dapat terpengaruh oleh kompensasi finansila & kompensasi non finansial. Dilhat nlai sign. Kompesasi finansiall sebesar $0,009 < 0,05$, variable kompesasi non-finansiall dengan nlai sig. $0,004 < 0,05$.. Dari hasil uji statistik, diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompensi finansal (X1) & kompesasi non-finansial (X2), 0,000. Karena nilai Sig. $0,006 < \text{prob. } 0,05$.

Sejalan dengan penelitian Dany Hendra Setyawan dan Muhammad Faizal Riza (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompesasi Non-Financial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera Blitar). Hasil uji statistik pada penelitian tersebut menunjukan bahwa tingkat signifikansi variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial adalah $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Blitar.

SIMPULAN

1. Berpengaruh signifikannya kompesasi finansiall terhadap Kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Prov. Jawa Timur.
2. Berpengaruh signifikannya kompensasi non-finansial terhdap Kinrja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Prov. Jawa Timur.
3. Berpengaruh simultannya kompesasi finansiall serta kompensasi non-finansiall tehada Kinrja pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Prov. Jawa Timur.

IMPLIKASI

Pihak UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur harus mempertahankan kompensasi financial dan non-finansiall karena semakin besar jumlah yang didapat, maka kinerja para pegawai atau karyawan akan semakin bagus tentunya dan akan berpengaruh terhadap perkembangan sebuah perusahaan atau instansi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Jawaban yang diberikan responden dalam mengisi dan menjawab pertanyaan kuisioner kemungkinan tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. A.P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan

Riya lailatul noviyanti¹, Dr. Noerchoidah²

Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Koresponden Email : noerchoidah@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini guna mengetahui dan menganalisis apa ada pengaruh dari motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan sebanyak 50 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 orang. pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu untuk mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel, metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kab. Lamongan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze whether there is an influence of work motivation, compensation and work environment on job satisfaction of employees of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Kab. Lamongan. The population in this study were all employees of the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Kab. Lamongan as many as 50 people. The number of samples used in this study were 50 people. sampling using saturated sampling technique, namely to take the entire population to be sampled, this research method uses multiple linear regression analysis method. The results of the research and the hypothesis indicate that work motivation, compensation and work environment have a simultaneous effect on job satisfaction of employees at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Kab. Lamongan.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) hal terpenting didalam instansi, sumber daya manusia memiliki peran disetiap kegiatan instansi tampak adanya sumber daya manusia yang baik kegiatan dalam instansi tidak bisa berjalan lancar hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia penting didalam sebuah organisasi. Tamali dan Munasip (2019) menyatakan sumber daya manusia ialah hal yang paling terpenting didalam sebuah instansi karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengarahkan untuk mengembangkan organisasi dalam mencapai mencapai tujuannya, organisasi akan menciptakan kerja yang baik demi sebuah tercapainya tujuan dan perubahan dalam organisasi. Salah satu cara yang ditempuh instansi dalam memperbaiki kerja pegawai dengan memberikan kompensasi dan motivasi dengan adanya dilakukan program itu di harapkan bisa meningkatkan kualitas pegawai.

Selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Pegawai yang mendapatkan motivasi bekerja tinggi bisa mempunyai semangat

kerja dan tanggung jawab saat mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya, sebaliknya jika pegawai belum memiliki motivasi kerja tinggi dalam melakukan pekerjaannya bisa kesulitan bekerja dan tidak bisa bertanggung jawab pada pekerjaannya menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi kerja ialah rasa semangat yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan dalam setiap pekerjaannya, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dan selalu bekerja keras untuk mencapai hasil yang ingin dicapainya. Motivasi setiap orang dalam bekerja berbeda-beda untuk itu organisasi harus bisa memberikan motivasi kepada pegawai agar mempunyai semangat bekerja. penjelasan diatas bisa diartikan motivasi kerja ialah suatu dorongan yang bisa menimbulkan semangat kerja untuk mengarahkan pegawai tertuju untuk mencapai tujuan instansi, motivasi kerja pada dasarnya bisa dipengaruhi beberapa hal bisa di pengaruhi oleh kompensasi. Menurut Suparyadi (2015:271) kompensasi ialah imbalan yang telah diterima pegawai sebagai tanda terimakasih atas kerja kerasnya yang telah diberikan kepada instansi atau sebagai penghargaan atas prestasi yang telah capai selama bekerja. Kompensasi sendiri bisa membuat semangat bekerja jika para pegawai memperoleh kompensasi yang tinggi maka bisa membuat semangat dalam menjalankan pekerjaan, kompensasi sendiri menurut Irvan (2015) kompensasi ialah balas jasa yang telah diberikan instansi kepada pegawai yang bersifat uang atau fasilitas. Biasanya seorang pegawai tidak hanya menerima kompensasi berbentuk uang melainkan bisa berupa fasilitas seperti ruang kerja yang memadai atau bisa difasilitasi kendaraan yang diberikan oleh instansi.

Selanjutnya lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Pioh dan Tawas (2016) menyatakan lingkungan kerja ialah dimana tempat pegawai melakukan segala aktifitasnya dalam menjalankan pekerjaannya lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan terhadap pegawai. Lingkungan kerja tidak baik kurang aman, nyaman bisa mempengaruhi pegawai dalam bekerja tempat bekerja yang terletak ditengah kota menimbulkan suara kebisingan bisa membuat pegawai kurang berkonsentrasi, ruang kerja yang tidak nyaman juga bisa mempengaruhi pegawai dalam bekerja seperti suhu udara yang panas penerangan diruang kerja kurang terang sehingga bisa mengganggu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya untuk itu lingkungan kerja perlu diperhatikan agar bisa membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja yang ada sekitar pegawai dan bisa pengaruhi pegawai saat jalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya misalnya penerangan yang kurang memadai. Sedangkan menurut Faida (2019:108) menyatakan lingkungan kerja yang baik ialah dengan diciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Dari pendapat tersebut bisa diartikan lingkungan kerja yang ada di lingkungan tempat pekerjaan yang dapat mempengaruhi keadaan para pegawai saat menjalankan tugas.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Rasyid dan Tanjung (2020) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada sma swasta perkumpulan amal bakti 4 Sampali Medan ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Wuwungan dkk (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan cinemaxx lippo plaza Manado, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan *Research Gap* sehingga perlu untuk diteliti lebih lanjut.

Selanjutnya dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai maka harus diciptakan lingkungan kerja dengan baik nyaman pada dasarnya lingkungan kerja bisa membuat para pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaan dan bisa merasa senang ditempat bekerjanya, Menurut Sutrisno (2016:65) kepuasan kerja ialah rasa kepuasan yang dimiliki oleh seorang pegawai atas pekerjaannya seseorang yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya bisa

menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya pegawai yang merasa puas maka bisa bekerja dengan benar, semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pada pegawai yang belum memperoleh kepuasan dalam bekerja. Sedangkan menurut Noerchoidah dan Harryono (2019) kepuasan kerja ialah sikap umum (kognitif, afektif dan konatif) seorang individu pada pekerjaannya, yang meliputi gaji atau pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kepuasan kerja bisa dicapai dengan para pegawai memiliki motivasi kerja pada dirinya semangat dalam bekerja memiliki motivasi kerja bisa membuat pegawai menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu terkadang para pegawai kurang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga bisa menimbulkan masalah dalam pekerjaannya, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan sering mengulur ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan hal itu tentu saja bisa mempengaruhi kinerja mereka maka dari itu disebuah tempat pekerjaannya perlu adanya memotivasi pegawai agar mereka semangat dalam bekerja, tidak hanya itu saja kompensasi juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ketika pegawai menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerjanya pegawai bisa malas dalam menjalankan pekerjaannya terkadang masih banyak kasus yang sering terjadi dimana perusahaan memberikan gaji tidak sesuai dengan kinerja pegawai untuk itu lebih diperhatikan lagi terkait kompensasi yang diberikan kepada para pegawai karena kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif dan bisa menimbulkan masalah antara bawahan dan atasan.

Permasalahan ini terjadi kepuasan kerja menurun dengan ditunjukan perilaku pegawai yang saat bekerja pegawai sering meninggalkan kantor dijam kerja dan sering terlambat. Motivasi kerja pegawai menurun banyak pegawai yang sering menunda pekerjaan dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kompensasi atau gaji yang diberikan sering terlambat dan lingkungan kerja yang kurang nyaman kondisi ruang kerja yang belum mendukung seperti banyak dokumen di atas meja tidak tertata rapi kurangnya alat komputer dan ruangan kerja yang kurang tertata dengan baik. Adapun tujuan penelitian ini guna tau pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja pegawai di (Bappeda) Kab. Lamongan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dipenelitian ini merupakan jenis pendekatan kuantitatif, lokasi dalam penelitian ini berada yakni Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda Kab. Lamongan. Populasi yang digunakan seluruh pegawai (Bappeda) Kab. Lamongan, menggunakan sampel sebanyak 50 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Olahan data menggunakan spss versi 25.

Indikator motivasi kerja terdiri dari semangat kerja, insentif kreatifitas, kreatifitas dan tanggung jawab. Contoh item : selalu berinisiatif untuk ciptakan hal-hal yang baru untuk tingkatkan keberhasilan dalam menjalankan tugas. Indikator kompensasi ialah dari upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Contoh item : gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja saya. Indikator lingkungan kerja terdiri dari pencahayaan, warna, udara dan suara contoh item suhu udara di ruang kerja sudah cukup baik. Sedangkan Indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Contoh item : saya merasa puas dengan pekerjaan yang di jalani saat ini.

HASIL PENELITIAN

Uji instrumen Uji Validitas

Uji validitas guna untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Jika sig lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan nilai korelasi (r) lebih dari 0,30 dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Paradigma	Item	Correlation	Significance
Kecerdasan Kognitif (X1)	X1.1.1	0,279	0,279
	X1.1.2	0,279	0,279
	X1.1.3	0,279	0,279
	X1.2.1	0,279	0,279
	X1.2.2	0,279	0,279
	X1.2.3	0,279	0,279
	X1.3.1	0,279	0,279
	X1.3.2	0,279	0,279
	X1.3.3	0,279	0,279
	X1.4.3	0,279	0,279
Kemampuan (X2)	X2.1.1	0,279	0,279
	X2.1.2	0,279	0,279
	X2.1.3	0,279	0,279
	X2.2.1	0,279	0,279
	X2.2.2	0,279	0,279
	X2.2.3	0,279	0,279
	X2.3.1	0,279	0,279
	X2.3.2	0,279	0,279
	X2.3.3	0,279	0,279
	X2.4.1	0,279	0,279
Kemampuan (X3)	X3.1.1	0,279	0,279
	X3.1.2	0,279	0,279
	X3.1.3	0,279	0,279
	X3.2.1	0,279	0,279
	X3.2.2	0,279	0,279
	X3.2.3	0,279	0,279
	X3.3.1	0,279	0,279
	X3.3.2	0,279	0,279
	X3.3.3	0,279	0,279
	X3.4.1	0,279	0,279
Kemampuan (X4)	X4.1.1	0,279	0,279
	X4.1.2	0,279	0,279
	X4.1.3	0,279	0,279
	X4.2.1	0,279	0,279
	X4.2.2	0,279	0,279
	X4.2.3	0,279	0,279
	X4.3.1	0,279	0,279
	X4.3.2	0,279	0,279
	X4.3.3	0,279	0,279
	X4.4.1	0,279	0,279

Sumber : Lampiran Output SPSS, Data diolah 2022.

Dari Tabel 1 hasil uji validitas untuk seluruh item dari semua pernyataan menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) memiliki nilai lebih dari 0,279 (r hitung > 0,279). Sehingga seluruh item pernyataan dari semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas guna tau apa indikator yang digunakan bisa dipercaya atau konsisten sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach*, instrument dikatakan reliable yang tinggi jika nilai reliable alpha cronbach $> 0,6$.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,831	0,6	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,778	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,760	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,797	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari Tabel 2 menunjukkan nilai Koefisien coronbach alpha dari motivasi kerja X_1 0,831, kompensasi X_2 0,778, lingkungan kerja (X_3) 0,760 dan variabel kepuasan kerja (Y) 0,797. Maka diartikan instrument atau kuesioner yang digunakan sangat reliable karena kurang dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna tau apa dapat yimpangan regresi atau tidak, guna mendapatkan samaan linier yang tidak mengandung kesalahan. Uji aasumsi klasik terdiri atas :

Uji normalitas melihat nilai *Asymp.Sig.* (2-tailed). Jika $\text{sig} > 0,05$ maka dapat simpulan H_0 diterima, maka simpulan data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas diperoleh hasil *asymp.sig* 0,200 ($0,200 > 0,05$), bisa diartikan nilai residual normal.

Selanjutnya dilakukan uji multikolonieritas model regresi yang bebas dari multikolinieritas ialah model memiliki nilai *variance inflation factor (VIF)* $< 0,10$. Hasil dari hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk varibel motivasi kerja 2,476 ($2,476 < 10$), kompensasi 1,638 ($1,638 < 10$) dan lingkungan kerja 2,585 ($2,585 < 10$) maka bisa diartikan tidak ada multikorelasi.

selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas jika sig antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 atau 5% maka tidak terjadi masalh heteroskadastisitas. Hasil analisis nilai sig variabel motivasi kerja (X_1) 0,114 $> 0,05$, variabel kompensasi (X_{12}) 0,947 $> 0,05$ dan variabel lingkungan kerja (X_1) 0,161 $> 0,05$, maka dapat diartikan tidak ada heteroskedastisitas.

Selanjutnya dilakukan uji autokorelasi mendapatkan nilai durbin watson 2,228, nilai d_l 1,391 dan nilai d_u 1,667. lebih kecil dari batas atas (d_u) yaitu 2,333 dan $< (4-d_u)$ $4-1,667= 2,333$. Nilai tersebut berada di daerah 1,667 s.d 2,333, sehingga bisa disimpulkan jika pada persamaan regresi tersebut tidak terjadi adanya autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi guna mengukur pengaruh variabel bebas (*independen*) motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja hadap variable terikat kepuasan kerja (*dependen*).

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.034	3.778		1.068	.302
	Motivasi Kerja (X1)	.298	.066	.369	4.492	.000
	Kompensasi (X2)	.283	.066	.361	4.284	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.574	.102	.549	5.620	.000

Sumber : Lampiran Output SPSS

Pada Tabel 3 maka samaan regresi sebagai berikut $Y = 4.034 + 0,298 X_1 + 0,283 X_2 + 0,574 X_3$.

Dari hasil samaan tersebut, maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari samaan tersebut nilai konstanta pada variabel kepuasan kerja (Y) sebelum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel – variabel bebas diketahui 4.034.
2. Koefisien motivasi kerja (X1) memiliki nilai 0,298 yang diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, dalam setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja (X1) diketahui 0,298.
3. Koefisien variabel kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien 0,283 yang diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan, dalam setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi (X2) diketahui 0,283.
4. Koefisien Variabel lingkungan kerja (X3) lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien 0,574 yang diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan, dalam setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja (X3) diketahui 0,574.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) guna untuk mengukur faktor mana yang paling pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan variabel independen memiliki pengaruh paling dominan ke variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.833	2.57279

Sumber : Lampiran Output SPSS.

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai koefisiensi determinasi 0,843 atau 84,3%. diketahui bahwa pengaruh antar variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) pada Kepuasan Kerja (Y) 84,3%, sisanya 15,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dipenelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t untuk tau variabel independen punya pengaruh ke variable dependen. Jika Sig. < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Bisa diartikan pengujian hipotesis terbukti sig.

Tabel 5 Hasil Uji t

	Coefficients ^a		Standardized Coefficients ^a	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.034	3.729		1.083	.276
Motivasi Kerja (X ₁)	.298	.096	.500	3.143	.005
Kompensasi (X ₂)	.289	.088	.541	3.221	.005
Lingkungan Kerja (X ₃)	.576	.167	.892	5.390	.000

Sumber : Lampiran Output SPSS.

Dari Tabel 5 peroleh nilai sig tiap variabel sebagai berikut :

1. Diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) 3,143 dengan nilai sig 0,005 ($0,005 < 0,05$). Dari hasil itu bisa diartikan H1 diterima, diartikan motivasi kerja (X_1) pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
2. Diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_2) 3,221 dengan nilai sig 0,005 ($0,005 < 0,05$). Dari hasil itu bisa diartikan H2 diterima, diartikan kompensasi (X_2) pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
3. Diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) 5,390 dengan nilai sig 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari hasil itu bisa diartikan H3 diterima, diartikan lingkungan kerja (X_3) pengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai (Y).

Uji F

Uji F guna tau berapa besar pengaruh variabel independen secara sama-sama ke variabel dependen dengan tingkat nilai Sig. $\leq 0,05$, maka H0 ditolak dan H4 diterima.

Tabel 6 Hasil Uji F

	ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
4	Regression	1.847	3	.615	82.463
	Residual	.022	36	.001	
	Total	1.869	39		

Sumber : Lampiran Output SPSS.

Dari Tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} 82,463 dengan nilai sig 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. hasil itu bisa diartikan H4 diterima, Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi pengaruh positif secara sama-sama antar motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

SIMPULAN

1. Hasil pengujian H1 melalui uji-t didapatkan simpulan yaitu motivasi kerja pengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai di (Bappeda) Kab. Lamongan
2. Hasil pengujian hipotesis H2 melalui uji-t didapatkan artikan kompensasi pengaruh pada kepuasan kerja di (Bappeda) Kab. Lamongan
3. Hasil pengujian H3 melalui uji-t diperoleh simpulan lingkungan kerja pengaruh positif pada kepuasan kerja di (Bappeda) Kab. Lamongan
4. Hasil pengujian ke H4 melalui uji-F diperoleh simpulan motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pengaruh sig pada kepuasan kerja di (Bappeda) Kab. Lamongan.

SARAN

1. Untuk variabel Motivasi kerja tetap mempertahankan sistem pekerjaannya yang sudah dilakukan namun akan lebih baik lagi apabila meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.
2. Berdasarkan variabel kompensasi tetap mempertahankan kompensasi yang sudah dikasihkan ke pegawai karena pemberian gaji yang sudah sesuai diatas UMR (upah minimum regional) dan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, namun akan lebih baik lagi apabila instansi dapat mmberikan insentif atau bonus terhadap saat pegawai mencapai target yang telah ditentukan.
3. Untuk variabel lingkungan kerja tetap mempertahankan suasana kerja yang sudah diterapkan namun akan lebih baik lagi apabila instansi lebih meningkatkan dan memperhatikan kondisi ruang kerja agar lebih nyaman.

PENELITIAN SELANJUTNYA

Untuk peneltian lebih lanjut agar menambahkan variable baru guna lengkapi hasil penelitian ini dan lebih mengekspos fenomena yang ada, menggunakan variable lain yang dapat pengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Faida, Eka, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi*. Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Irvan, N. I. S. P. A. M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulut cabang AIRMADIDI. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 52–62.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Noerchoidah, & Harryono, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Caddy Pada Golf A. Yani Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Akutansi dan Manajemen*, 1(1), 38–45.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.

Pengaruh Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik

Cahya Adik Cindy Cikitha¹, Suharyanto²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

(Cindycikitha87@Gmail.com)¹, (suharyanto@unipasby.ac.id)²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo-Gresik. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo-Gresik yang berjumlah 150 karyawan dan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 90 responden. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling, kriteria yang digunakan pada teknik purposive sampling ini adalah karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi, setelah itu dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi liner berganda dan uji hipotesis. Analisis yang digunakan dalam pengujian uji-t dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk uji-F simultan variabel insentif dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Insentif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the effect of incentives and organizational citizenship behavior (OCB) on the performance of employees in the production department at PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo-Gresik. In this study using a descriptive quantitative approach, the population in this study were all employees of PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo-Gresik totaling 150 employees and the number of samples used in this study were 90 respondents. The sampling technique used in this study is a purposive sampling technique, the criteria used in this purposive sampling technique are employees of the production department. Data collection techniques used were questionnaires and documentation, after which they were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression and hypothesis testing. The analysis used in the t-test can be concluded that the incentive variable has a partial and significant effect on employee performance, for organizational citizenship behavior (OCB) variable it has a partial and significant effect on employee performance. And for the simultaneous F-test, the variable incentives and organizational citizenship behavior (OCB) have a simultaneous and significant effect on employee performance.

Keywords: Incentives, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era teknologi saat ini, perkembangan zaman yang pesat mendorong berbagai macam perubahan dan persaingan dalam dunia bisnis terutama di bidang manufaktur produksi besi baja semakin meningkat. Perusahaan baja tidak hanya bersaing dengan perusahaan baja lainnya tetapi juga harus bersaing dengan perusahaan yang memproduksi Galvalum, Pintu Harmonika, Besi Beton, dan lain-lain. Dimana perusahaan dituntut untuk meningkatkan kompetisi persaingan pasar namun juga sumber daya manusianya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara.(2017:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu SDM dalam perusahaan perlu dilengkapi dengan kemampuan yang baik dan skill yang baik juga. Dalam menghadapi era teknologi, SDM merupakan modal dasar dalam perusahaan.

Faktor yang dapat mengembangkan SDM adalah adanya suatu kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dimana faktor yang dapat memengaruhi adanya kinerja yang baik yaitu diadakannya sistem insentif di perusahaan tersebut. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan

karena prestasi melebihi standart yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2017 : 118). Dimana dalam hal ini seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shinta dan Siagian (2020) membuktikan bahwa keterkaitan variabel bebas insentif dan variabel terikat kinerja karyawan dimana insentif menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari pengaruh insentif tersebut mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa suatu kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh pemberian gaji yang adil atau disebut juga dengan insentif, dari adanya sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja dengan bersemangat dan giat agar mencapai hasil output yang diharapkan perusahaan. Namun, insentif saja tidak cukup untuk dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan terdorong untuk produktivitas kerja yang baik.

Dengan adanya organisasi baik, dimana adanya suatu sikap yang melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan, hal tersebut merupakan suatu sikap yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Menurut Gibson, et.al (2011) dalam Uma (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu sikap yang sangat penting dalam kelangsungan berkembangnya suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki sifat *Organizational Citizenship Behavior* dapat mengontrol perilakunya sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk suatu kepentingan dan kelancaran suatu pada organsasi tersebut. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abrar dan Isyanto (2019) dapat membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi maju sangat memerlukan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan melebihi batas tugas mereka dan mengusahaan kinerja melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Suatu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan selalu terdorong untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa adanya perilaku OCB ini dapat meningkatkan kinerja hasil output yang diharapkan oleh perusahaan, dimana biasanya perilaku OCB tersebut misalnya, membantu rekan kerja, membantu pekerjaan tambahan. Dengan hasil terbaik sikap OCB dapat secara langsung mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dalam melakukan pekerjaan mereka selanjutnya dengan baik. Dengan demikian, hasil yang maksimal *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya dengan baik. Oieh sebab itu insentif dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja adalah sesuatu yang harus dicapai. Kinerja perusahaan merupakan hasil dari keputusan-keputusan manajemen untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja mengacu pada pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja buruk maka akan berdampak pada produktivitas perusahaan juga menurun, tetapi jika kinerja baik maka produktivitas yang diharapkan akan mudah tercapai. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri merupakan kegiatan yang sangat lazim dinilai dalam suatu organisasi, yaitu bagaimana cara melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Selain itu kinerja yang baik merupakan kinerja yang dilakukan secara optimal, yakni dengan kinerja yang sesuai dengan standart perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok masing-masing dalam rangka untuk menciptakan tujuan organisasi tersebut. Dalam hal ini diperusahaan seringkali muncul suatu permasalahan mengenai kinerja karyawan terhadap organisasi. Seperti halnya pada perusahaan yang menjadi objek penelitian kali ini, perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang terletak di Dryorejo – Gresik yang bergerak dibidang manufaktur industri baja. Dimana pada kinerja karyawan PT. Raksa Jaya Perkasa pada bagian produksi ini dapat dikatakan belum

maksimal. Hal ini terlihat dari jumlah output yang dihasilkan setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penurunan. Dikarenakan pengawasan pimpinan bagian produksi masih lemah dan sistem insentif belum ada pembaharuan yang layak. Dari hal tersebut, dimana dalam pelaksanaannya karyawan terlihat tidak begitu bersemangat dan kinerja karyawanpun menurun.

Berikut adalah laporan hasil produksi besi beton atau betoneser tahun 2018 - 2020.

**Tabel 1.1 : Laporan Hasil Produksi Besi Beton
Tahun 2018 – 2020.**

Tahun	Batangan	Tonase	Total
2018	31.689.098	101.253.490	101.253.490 Kg
2019	21.724.303	66.677.055	66.677.055 Kg
2020	31.566.418	108.479.604	108.479.604 Kg

Sumber : PT. Raksa Jaya Perkasa

Dari fenomena diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?
3. Apakah Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Raksa Jaya Perkasa yang berjumlah 150 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada tinjauan penelitian ini adalah 90 responden. Dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling, teknik purposive sampling sendiri merupakan suatu teknik yang menggunakan pengambilan sampel atau data pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan penulis untuk mendapatkan sampel yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa yang berjumlah 90 responden.

Dan adapun pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan dokumentasi dan penyebaran kuesioner didalam perusahaan. Kemudian selanjutnya dilakukannya Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Lalu selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik antara lain adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasii, setelah itu dilakukannya uji beda atau analisis regresi linier berganda. Dengan demikian terakhir melakukan dua uji hipotesis yaitu antara lain uji-t atau uji parsial dan uji – F atau uji simultan. Dan metode analisis penelitian ini menggunakan pengujian eksplorasi ini menggunakan SPSS versi 22.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian ini mengenai pengujian selama penelitian ini berlangsung yang membahas tentang pengaruh Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik, terutama untuk karyawan pabrik bagian produksi. Melalui teknik pengujian yang telah di tentukan dalam penelitian ini hasil dan pembahasan dapat di lihat sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Correlation	r-Tabel	Nilai Sig.	Ket.
X1.1_1	.631**	0.207	.000	Valid
X1.1_2	.676**	0.207	.000	Valid
X1.1_3	.704**	0.207	.000	Valid
X1.2_1	.698**	0.207	.000	Valid
X1.2_2	.682**	0.207	.000	Valid
X1.2_3	.709**	0.207	.000	Valid
X1.3_1	.623**	0.207	.000	Valid
X1.3_2	.619**	0.207	.000	Valid
X1.3_3	.647**	0.207	.000	Valid
X2.1_1	.640**	0.207	.000	Valid
X2.1_2	.740**	0.207	.000	Valid
X2.1_3	.780**	0.207	.000	Valid
X2.2_1	.699**	0.207	.000	Valid
X2.2_2	.676**	0.207	.000	Valid
X2.2_3	.608**	0.207	.000	Valid
X2.3_1	.678**	0.207	.000	Valid
X2.3_2	.616**	0.207	.000	Valid
X2.3_3	.742**	0.207	.000	Valid
Y.1_1	.750**	0.207	.000	Valid
Y.1_2	.665**	0.207	.000	Valid
Y.1_3	.630**	0.207	.000	Valid
Y.2_1	.644**	0.207	.000	Valid
Y.2_2	.604**	0.207	.000	Valid
Y.2_3	.679**	0.207	.000	Valid
Y.3_1	.634**	0.207	.000	Valid
Y.3_2	.603**	0.207	.000	Valid
Y.3_3	.615**	0.207	.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Nilai r_{tabel} dapat dilihat melalui tabel korelasi untuk jumlah sampel sebanyak 90 maka $df = N - 2$ atau $90 - 2 = 88$ dan nilai r_{tabel} yang didapatkan sebesar 0.207.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, Uji Validitas dapat diketahui setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS Version 22.0. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan memiliki nilai yang signifikan yaitu ($\leq .0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Insentif (X1)	.839	0,60	Reliabel

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)	.858	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.822	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Dari Tabel 2 diatas, dapat diketahui varibel Insentif (X1) memperoleh nilai 0,839, sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) memperoleh nilai 0,858, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai 0,822. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sertiap variabel yang digunakan telah memenuhi syarat dikarenakan nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6 atau ($>0,6$). Jadi kuesioner atau instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30091531
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.070
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik uji normalitas pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig}.0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Insentif (X1)	.831	1.204
Organizationa Citizenship Behavior OCB (X2)	.831	1.204

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Dari tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Insentif sebesar 1,204 ($1,204 < 10.00$) dan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 1,204 ($1,204 < 10.00$). Dari hasil tersebut diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF < 10.00 . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah atau bebas dari uji multikolineritas.

Uji Autokorelasi

Tabel5
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2.096

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

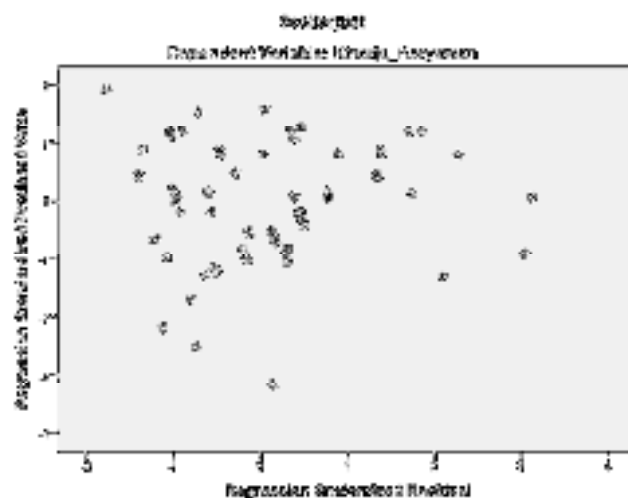
Dari tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai DW (*Durbin Watson*) sebesar 2,096. Dalam menentukan nilai dl dan du dapat dilihat dari hasil berikut:

$$du < u < 4 - du \\ 1,702 < 2,096 < 2,297$$

Nilai Durbin Watson 2,096 lebih besar dari nilai du yaitu 1,702 dan kurang dari nilai $4 - du$ yaitu 2,297 atau (berada diantara $1,702 - 2,297$). Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Herteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Herteroskedastisitas



Pada gambar 1 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat dependen. Dari

hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program For Social Science*) version 22.0.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	21.482	4.144
Insentif	.269	.099
Organizationa_Citizenship_Behavior_OCB	.271	.088

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

Dari tabel 6 diatas, dapat diketahui hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,482 + 0,269_1 + 0,271_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 21,482 menunjukkan bahwa jika variabel bebas Insentif (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) sama dengan nol (0), sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 21,482 satuan, artinya dengan tanpa melihat Insentif (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), maka diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 21.482 satuan.
- Nilai koefisien Insentif (X1) sebesar 0,269 Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Insentif (X1) berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika Insentif (X1) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,269 satuan dengan asumsi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) konstan. Artinya jika Insentif (X1) meningkat satu satuan, maka diperkirakan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,269 satuan.
- Nilai koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,271, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,271 satuan dengan asumsi Insentif (X1) konstan. Artinya jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) meningkat satu satuan, maka diperkirakan Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,271 satuan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Uji – t

Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	5.183	.000
Insentif	2.707	.008
Organizationa_Citizenship_Behavior_OCB	3.094	.003

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

a. Hipotesis 1

Pengujian hipotesis yang berbunyi “Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Droyorejo – Gresik”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial. Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui nilai t_{hitung} Insentif sebesar 2,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 sehingga ($0,008 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

b. Hipotesis 2

Pengujian hipotesis yang berbunyi “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Droyorejo – Gresik”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial. Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui nilai t_{hitung} *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 3,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 sehingga ($0,003 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Tabel 8
Uji – F

Model	F	Sig.
Regression	14.325	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah 2022

c. Hipotesis 3

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Droyorejo – Gresik”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F yang bertujuan untuk melihat hubungan secara simultan.

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui nilai F_{hitung} Kinerja Karyawan sebesar 14,325 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

SIMPULAN

Dari analisis dan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai Pengaruh Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Droyorejo – Gresik. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya apabila variabel Insentif meningkat Kinerja Karyawan juga meningkat.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya apabila variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat, Kinerja Karyawan juga meningkat.

Insentif (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dinyatakan hipotesis dapat Diterima dan terbukti kebenarannya Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya

apabila variabel Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat Kinerja Karyawan juga meningkat.

IMPLIKASI

Diharapkan pimpinan perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa selalu memotivasi karyawan agar meningkatkan semangat dan kinerja mereka, hal ini dapat dilakukan dengan menghargai kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan insentif kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan adanya insentif yang diberikan kepada karyawan, maka diharapkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan meningkat sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan dari perusahaan.

Diharapkan pimpinan perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa harus membuat kebijakan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional agar dapat memiliki karyawan yang bukan hanya memiliki kecerdasan intelektual saja akan tetapi juga memiliki kecerdasan emosional jika seluruh karyawan telah memiliki hal tersebut pasti komitmen organisasi para karyawan akan meningkat dan akan timbul sifat sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang akan menunjang kinerja dan produktivitas karyawan yang berdampak kepada kinerja dan pencapaian tujuan dari perusahaan.

Dan diharapkan Perusahaan perlu meningkatkan lagi kedua aspek di atas yaitu Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena kedua aspek tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Apabila perusahaan sudah meningkatkan Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebagaimana kinerja karyawan meningkat dan berdampak positif terhadap produksi perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini, peneliti berfokus pada kinerja karyawan bagian produksinya, peneliti juga tidak begitu memahami hal yang lainnya mengenai perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu variabel bebas Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan variabel terikatnya yaitu variabel Kinerja karyawan. Dari variabel-variabel tersebut masih banyak lagi variabel yang bisa digunakan dan yang mampu mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Dengan demikian penulis berharap temuannya dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa dan dijadikan bahan pembanding untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Unsul dan Isyanto (2019) dengan judul “ Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. Vol.7 No.2. Hal 106 – 114.
- Hasibuan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rachman, Mohammad Munir, (2019). Aplikasi Komputer Statistik, AdiBuana University Press, Surabaya, ISBN:978-602-5793-23-3.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta :Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen & Timothy A.Judge. (2015). Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Jakarta. Salemba Empat.
- Shinta dan Siagian (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol.8, No. 2. Hal 338.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Uma, Syahlimil. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Batu Sidoarjo. *Skripsi*. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Surabaya

Nurida Abdul Kadir¹, Tri Ariprowo²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email: nuridaabdul497@gmail.com

Tri.ariprowo@unipasby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan, pengaruh individual innovation capability terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh knowledge sharing dan individual innovation capability terhadap kinerja karyawan Pada PT ISS Indonesia cabang Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Sampel dalam penelitian ini yaitu tidak lebih dari 118 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Knowledge Sharing (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.503 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.000 dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.000 < 0.05$ atau terdapat pengaruh yang signifikan dan uji t menunjukkan $4.892 > t$ tabel (1.67528). Variabel Individual Innovation Capability (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.276 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.002 dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.002 < 0.05$ atau terdapat pengaruh yang signifikan dan uji t menunjukkan $6.291 > t$ tabel (1.67528). Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Individual Innovation Capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya.

Kata Kunci: Individual Innovation Capability, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of knowledge sharing on employee performance, the effect of individual innovation capability on employee performance, and the effect of knowledge sharing and individual innovation capability on employee performance at PT ISS Indonesia Surabaya branch. The research method used is quantitative with explanatory research. The sample in this study is no more than 118 respondents. The results showed that the Knowledge Sharing variable (X1) had a regression coefficient value of 0.503 and a significance value (Sig.) 0.000 with a value (degree of significance) 0.05 meaning $0.000 < 0.05$ or there was a significant effect and the t test showed $4.892 > t$ table (1.67528). The Individual Innovation Capability (X2) variable has a regression coefficient value of 0.276 and a significance value (Sig.) 0.002 with a value (degree of significance) 0.05 meaning $0.002 < 0.05$ or there is a significant effect and the t test shows $6.291 > t$ table (1.67528). The conclusion of this study is that Knowledge Sharing has a positive and significant effect on Employee Performance, Individual Innovation Capability has a positive and significant impact on Employee Performance and Knowledge Sharing and Individual Innovation Capability on Employee Performance PT ISS Indonesia Surabaya branch.

Keywords: Individual Innovation Capability, Knowledge Sharing, Employee Performance

PENDAHULUAN

Definisi kualitas kerja adalah penjelasan terkait tingkatan pemerolehan penjalanan sebuah aktivitas pemrograman ataupun kebijaksanaan pada perwujudan target pengorganisasian yang dijelaskan dengan rencana yang efektif pada organisasi. Kualitas kerja bisa didapati serta dilakukan pengukuran apabila individual ataupun kelompok tenaga kerja sudah memiliki karakteristik ataupun tolak ukur kesuksesan yang sudah diputuskan organisasi. Sehingga, apabila tidak ada target yang ditentukan pada proses mengukur, sehingga kualitas kerja dalam individu ataupun organisasi tak memungkinkan bisa didapati jika tak terdapat indikator kesuksesannya. (Moeheriono, 2012: 95).

Pada PT ISS Indonesia cabang Surabaya ditemukannya beberapa masalah mengenai kinerja karyawan yang menurun atau kurang disiplin mengenai pekerjaannya dimana tidak dilakukan sesuai arahan dan intruksi setiap harinya. Permasalahan seperti ini lah yang menjadikan PT ISS Indonesia cabang Surabaya harus lebih meningkatkan mengenai pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan sesuai budaya perusahaan yang dijalankan dan harus bisa menilai kapasitas setiap karyawan untuk melihat seberapa besar inovasi yang bisa diberikan terhadap perusahaan dan tempat kerja yang sudah ditetapkan.

Dalam memberikan layanan terbaik pada konsumen, PT ISS Indonesia cabang Surabaya di tuntut untuk meningkatkan kompetensinya. Penerapan knowledge sharing di PT ISS Indonesia cabang Surabaya merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen. Sehingga, menghasilkan layanan paling baik ialah sebuah usaha guna memberikan rasa puas pada pelanggan.

Knowledge sharing memiliki peranan krusial pada peningkatan kemampuan tenaga kerja pada perusahaan, disebabkan dengannya, pengetahuan yang memiliki karakteristik terexplicit bisa disebarluaskan, diimplementasikan serta dilakukan pengembangan tenaga kerja (Surya, 2020).

Pengimplementasian *knowledge sharing* kemudian memberikan peningkatan pengetahuan tenaga kerja hingga bisa memberikan dorongan tenaga kerja guna melaksanakan perinovasian pada tugasnya. Diyantoro (2021) mengungkapkan bahwasanya knowledge sharing bisa memberikan peningkatan individual innovation capability, disebabkan knowledge sharing memberikan fasilitas tenaga kerja guna pelaksanaan re-used serta peregenerasian pengetahuan yang ada pada perusahaan. Gagasan tersebut sehingga kemudian memberikan peningkatan kesanggupan perinovasian individual.

Dalam penelitian Kimberly (2019), memberikan pernyataan bahwasanya kemahiran penginovasian adalah langka terbaik guna memberikan peningkatan kualitas kerja serta kemahiran berkompetitif. Wati (2020) memberikan definisi dengan kemahiran individu tenaga kerja guna memberika sebuah yang terbaru serta memberikan manfaat pada perusahaan. Perusahaan yang mengambil manfaat kesempatan penginovasian dengan keefektifan sepanjang pemrosesan penginovasian bisa merasakan perolehan yang berhasil, sehingga kemudian memberikan pengaruh pada kualitas kerja berjangka kepanjangan pada perusahaan (Mir et al, 2016).

Diantara pengkajian sebelumnya yang mengkaji terkait dampak knowledge sharing pada individual innovation *capability* serta kualitas kerja tenaga kerja telah dilaksanakan dengan banyak. Dalam pengkajian Ananda (2021) yang menunjukkan Bahwasanya knowledge sharing, motivasi kerja dengan keindividualan memberikan pengaruh signifikansi dalam kualitas kerja karyawan, serta knowledge sharing serta motivasi kerja berkolaboratif memberikan pengaruh kepositifan pada kualitas kerja karyawan.

Penelitian Muizu (2018) membuktikan bahwasanya knowledge sharing memberikan kepengaruhan kepositifan pada kinerja karyawan sejumlah 28,9%. Pengkajian Nurcahyo (2020) menunjukkan bahwa perolehan pengkajian membuktikan (1) membagikan informasi mempunyai pengaruh kepositifan untuk kualitas kerja tenaga kerja,(2) membagikan informasi mempunyai pengaruh positif dalam kemampuan penginovasian individu,(3) kemampuan inovasi individu mempunyai pengaruh kepositifan dalam kualitas kerja tenaga kerja,(4) pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh kepositifan dalam kualitas kerja tenaga kerja,(5) pengorganisasian pembelajaran mempunyai pengaruh kepositifan dalam kemampuan inovasi individu,. Penelitian Swanson (2020) menunjukkan bahwa kekompetensian kepala begitu krusial guna memberikan promosi membagikan informasi serta memberikan peningkatan kualitas kerja tenaga kerja. Kedua pengetahuan tersebut berbagi dan kinerja pekerjaan karyawan ditemukan memiliki efek langsung pada loyalitas karyawan.

Menurut penjelasan yang telah pengkaji tuliskan, pengkaji memiliki ketertarikan untuk melakukan pengkajian berjudul **“Pengaruh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya”**.

METODE

Jenis pengkajian yang dilaksanakan ialah explanatory research. Pendapat Singarimbun serta Effendi (2014), explanatory research ialah sebuah pengkajian yangmana pengkaji memberikan penjelasan keterkaitan sebab-akibat antar variabel dengan proses uji hipotesa. Pendekatan pada pengkajian ini ialah dengan kuantitatif, disebabkan pengkajian ini dihadirkan melalui bermacam angka. Gagasan tersebut berdasarkan penjelasan Arikunto, (2015) yang memberikan penjelasan pengkajian kuantitatif ialah pengkajian yang kebanyakan melakukan tuntutan pemakaian *number*, baik pada pemerolehan pendataan, penjelasan pada pendataan itu, dan menampilkan perolehannya. Pada pengkajian ini pendataan dilakukan pengumpulan melalui penggunaan kuesioner, serta perolehan kuesioner itu dilakukan analisis guna memahami kepengaruhan tiap variabel yang dilakukan penghitungan memakai penganalisisan regresi berganda.

Pendataan kuantitatif ialah jenis pendataan yang bisa dilakukan pengukuran ataupun perhitungan dengan langsung, yang berbentuk penginformasian ataupun gambaran yang dijelaskan melalui *number*. (Sugiyono, 2016). Pada pengkajian ini pendataan kuantitatif yang dibutuhkan ialah perolehan kuesioner melalui variabel pengkajian.

Analisis pendataan pada pengkajian ini memakai penganalisisan regresi liner berganda, ialah guna melakukan pengujian hipotesis ataupun yang meliputi variabel *Knowledge Sharing* serta *Individual Innovation Capability* pada

Kualitas Kerja Tenaga Kerja melalui simultan ataupun sendiri pada rasa puasa konsumen. Dan model persamaan regresi linier berganda ialah.

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = *Knowledge Sharing*
- X2 = *Individual Innovation Capability*
- e = Standar Error

Uji Koefisien determinasi (R^2) dalam pokoknya melakukan pengukuran sejauhmanakah kesanggupan model guna memberikan penjelasan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi mempunyai nilai antar nol serta satu.

Proses uji pada kepengaruh variabel independen dengan simultan dilaksanakan melalui pengujian F. Perolehan pengujian diketahui melalui nilai probabilitas (p value) melalui pendataan dengan simultan variabel independent mempunyai kepengaruh dengan simultan dalam tingkatan signifikansi 5%. Pengujian F dilaksanakan memakai SPSS 22.

Proses uji hipotesis memakai pengujian dua pihak (*two tail test*) melalui angka signifikan = 5%. Pada kejadian ini jika peluang kesalahan = 5% sehingga angka kepercayaannya 95%. Maksudnya kesalahan pengambilan keputusan pada penolakan hipotesis yang benar ialah maksimal 5%.

HASIL

Perolehan pengkajian ini akan membuktikan proses uji dari regresi berganda, pengujian-f serta uji hipotesis atau uji-t. untuk lebih jelasnya terkait dari deskripsi perolehan proses uji ialah:

Hasil pengujian regresi melalui persamaan garis regresi linier berganda di atas, sehingga bisa dijelaskan bahwasanya:

Y = Variabel terikat yang nilai miliknya kemudian diperkirakan variabel bebas.

Pada pengkajian ini sebagai variabel terikat ialah Kinerja Karyawan dalam PT. ISS Indonesia yang nilai miliknya diperkirakan variabel *Knowledge Sharing* (X1) serta *Individual Innovation Capability* (X2)

a = 0.106 ialah nilai konstanta, ialah perkiraan kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia, perolehan itu membuktikan jika variabel *Knowledge Sharing* serta *Individual Innovation Capability*. Perolehan itu bisa menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia terpengaruh variabel lain yang tak meliputi pada pengkajian yang besarnya 0.106.

β_1 = 0.434 Menurut perolehan itu sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya jika variabel *Knowledge Sharing* berubah satu satuan sehingga kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia kemudian mengalami kenaikan sejumlah 0,434. 0,434 adalah slope ataupun koefisien arah variabel *Knowledge Sharing* (X1) yang memberikan pengaruh kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia (Y). Koefisien regresi (b_1) sejumlah 0.434 melalui penanda kepositifan.

β_2 = 0.554 Menurut perolehan itu sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya jika variabel *Individual Innovation Capability* berubah satu satuan sehingga kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia kemudian

mengalami kenaikan sejumlah 0,554. 0,554 ialah slope ataupun koefisien arah variabel *Individual Innovation Capability* (X2) yang memberikan pengaruh kinerja karyawan dalam PT. ISS Indonesia (Y). Koefisien regresi (b_2) sejumlah 0.554 melalui penanda kepositifan.

e = Nilai Standart error guna melakukan minimilisir kesalahan yang ada hingga nilai e ialah 0.275.

Perolehan pengujian statistik F diperoleh nilai statistic f hitung 93.242 serta nilai signifikas 0,000 yangman perolehan ini melebihi besar F tabel (3.088) dalam n sejumlah 118 hingga H_a diterima dimana bisa diambil kesimpulan bahwasanya Knowledge Sharing serta Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan ialah memberikan pengaruh dengan bersama-sama.

Pengujian statistik t-test (parsial) membuktikan kepengaruhan Knowledge Sharing serta Individual Innovation Capability pada Kinerja Karyawan ialah memberikan kepengaruhan secara segmental. Menurut tabel di atas, sehingga bisa dijelaskan dengan:

1. Variabel Knowledge Sharing (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0.503 dan nilai signifikans (Sig.) 0.000 dalam tabel Coefficients^a melalui nilai α (derajat signifikans) 0.05 yang memiliki arti $0.000 < 0.05$ ataupun ada kepengaruhan yang signifikansi serta pengujian t membuktikan $4.892 > t$ tabel (1.67528). Yang memiliki arti Knowledge Sharing memberikan kepengaruhan kepositifan serta signifikansi pada Kualitas Kerja Tenaga Kerja.
2. Variabel Individual Innovation Capability (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0.276 serta nilai signifikan (Sig.) 0.002 dalam tabel Coefficients^a melalui nilai α (derajat signifikans) 0.05 yang memiliki arti $0.002 < 0.05$ ataupun ada kepengaruhan yang signifikansi serta pengujian t membuktikan $6.291 > t$ tabel (1.67528). Yang memiliki arti Individual Innovation Capability memberikan pengaruh positif serta signifikansi pada Kinerja Karyawan.

Menurut perolehan penelitian variabel Knowledge Sharing (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0.503 serta nilai signifikans (Sig.) 0.000 dalam tabel Coefficients^a melalui nilai α (derajat signifikans) 0.05 yang memiliki arti $0.000 < 0.05$ ataupun ada kepengaruhan yang signifikansi serta penguji t membuktika $4.892 > t$ tabel (1.67528). Yang memiliki arti Knowledge Sharing memberikan pengaruh positif serta signifikansi pada kualitas kerja tenaga kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan pengkajian yang dilaksanakan Kuzu dan Ozilham (2014) memberikan penjelasan terdapatnya kepengaruhan yang kepositifan serta signifikansi knowledge sharing guna memberikan peningkatan kualitas kerja tenaga kerja perusahaan pelayanan telekomunikasi di Jerman, Andria, Trisyulainti (2011) pun memberikan kejelasan terdapatnya kepengaruhan yang kepositifan serta signifikansi knowledge sharing guna memberika peningkatan kualitas kerja tenaga kerja pada PT Telekomonukasi Indonesia Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Individual Innovation Capability (X2) mempunya nilai koefisien regresi sejumlah 0.276 serta nilai signifikans (Sig.) 0.002 dalam tabel melalui dengan nilai α (derajat signifikans) 0.05 yang memiliki

arti $0.002 < 0.05$ ataupun ada kepengaruh yang signifikan serta pengujian t membuktikan $6.291 > t$ tabel (1.67528). Yang memiliki arti Individual Innovation Capability memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kualitas kerja tenaga kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan pengkajian yang dilaksanakan Aristanto (2017) yang mengemukakan bahwasanya kualitas kerja tenaga kerja memberikan pengaruh kepositifan serta signifikan pada *individual innovation capability* dan Azadehdel (2013) pun memberikan ungkapan meningkatnya *individual innovation capability* memberikan pengaruh dalam meningkatnya kualitas kerja tenaga kerja serta memberikan pernyataan bahwasanya kemahiran penginovasia pada individual kemudian mengalami peningkatan serta memberikan sebuah terbarukan dalam meningkatnya kualitas kerja tenaga kerja.

KESIMPULAN

Menurut pengujian serta penganalisisan yang sudah dilaksanakan pengkaji sehingga bisa disimpulkan:

1. Knowledge Sharing memberikan pengaruh kepositifan serta signifikan pada Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya.
2. Individual Innovation Capability memberikan pengaruh kepositifan serta signifikan pada Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya.
3. Perolehan pengujian statistik F diperoleh nilai statistic f hitung 93.242 serta nilai signifikan 0,000 yangmana perolehan ini melebihi besar F tabel (3.088) dalam n sejumlah 118 sehingga H_a diterima dimana bisa diambil kesimpulan bahwasanya Knowledge hingga dan Individual Innovation Capability pada Kinerja Karyawan karyawan PT ISS Indonesia cabang Surabaya adalah berpengaruh secara simultan.

IMPLIKASI

Implikasi penelitian ini dapat dijadikan sebuah evaluasi kepada PT ISS Indonesia cabang Surabaya supaya mengoptimalkan perkembangan sdm pada kasus ini memberikan peningkata kualitas kerja karyawan dengan mengadakan kursus serta workshop pada seluruh karyawan guna kian memberikan peningkatan layanan yang memberikan pengaruh pada kinerja mereka.

Pengkajian ini bisa memberikan penginformasi untuk direktur perusahaan untuk berkomunikasi khususnya dalam hal pengembangan inovasi perusahaan dengan kursus-kursus serta meningkatkan pengetahuan dengan literasi ataupun dengan melanjutkan kependidikan pada tahapan yang makin tinggi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Beberapa hal-hal yang tak berkesempatan dikaji pada pengkajian ini, hingga bisa didapati sebab-sebab lain yang memberikan pengaruh kinerja karyawan baik dari pendekatan sikap maupun perilaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. R., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pln Kertosono Nganjuk. In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (Vol. 6, No. 1, pp. 317-324).
- Andria, V. Dan Trisyulianti, E. 2011. Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. II (2) :155-171.
- Aristanto, D. B. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN (persero) unit induk pembangunan sulawesi bagian utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Azadehdel, M. R., Farahbod, F., & Jamshidinejad, M. A. (2013). The impact of knowledge sharing on innovation and performance. *International Journal of Scientific Management and Development*, 3(1), 48-53.
- Diyantoro Fajar, F. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja dengan Individual Innovation Capability Sebagai Pemediasi pada Karyawan Kedai Coffee Se-Kabupaten Sleman di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231-243.
- Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1370-1374.
- Mir, M., Casadesús, M., & Petnji, L. H. (2016). The impact of standardized innovation management systems on innovation capability and business performance: An empirical study. *Journal of Engineering and Technology Management*, 41, 26-44.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397-406.
- Nurchahyo, A. (2020). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Quandra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal eksis*, 7 (2), 1972-1982.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Surya, M. A. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Dawai Citra Seme

- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.
- Wati, T. D. F. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Pt. Sirkel Utama Jakarta Selatan Tahun 2008) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

**PENGARUH KINERJA LINGKUNGAN DAN UKURAN PERUSAHAAN
TERHADAP PENERAPAN AKUNTANSI MANAJEMEN LINGKUNGAN
(Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2017-
2020)**

Asmarita¹, Mohammad Afrizal Miradji²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1'2}
asmarit19@gmail.com¹, afrizal@unipasby.ac.id²

ABSTRACT

This research investigates the impact of environmental performance and firm size concerning the use of EMA for manufacturing companies in the food and beverage sector and registered members of PROPER, this research employs a quantitative technique where the population is 30 food and beverage sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2020 period and registered as PROPER members, after which they received a sample of 8 companies. With the results of statistical testing, the yield obtained so environmental performance partially own a positive impact the use of EMA, firm size partially has no effect on the application of EMA and environmental performance and firm size simultaneously has a positive influence on the application of EMA. For the next research, it expected to increase variables not only in this research so that it is more developed by showing the factors that influence the application of EMA in a company, using other types of companies with the latest phenomena, and making comparisons or differentiating between old and latest research on how accurate the information from the research carried out.

Keywords : environmental performance, firm size, environmental management accounting.

ABSTRAK

Riset ini menganalisa pengaruh kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan terhadap penerapan akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman serta menjadi anggota PROPER, riset ini memakai pendekatan kuantitatif dimana populasi berjumlah 30 perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar BEI periode 2017-2020 dan terdaftar anggota PROPER yang setelah itu mendapatkan sampel 8 perusahaan. Dengan hasil pengujian statistik diperoleh hasil kinerja lingkungan secara parsial pengaruh positif terhadap penerapan AML, ukuran perusahaan secara parsial tidak punya pengaruh terhadap penerapan AML serta kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan secara simultan ada pengaruh positif terhadap penerapan AML. Bagi riset berikutnya diharapkan menambah variabel tidak hanya dalam riset ini supaya lebih berkembang dengan menampilkan faktor yang berpengaruh terhadap penerapan AML suatu perusahaan, memakai tipe perusahaan lain dengan fenomena yang terbaru, dan bisa dibuat penyamaan atau pembeda riset lama serta terbaru seberapa akurat informasi dari riset yang dijalankan.

Kata kunci : kinerja lingkungan, ukuran perusahaan, akuntansi manajemen lingkungan.

PENDAHULUAN

Saat ini akuntansi lingkungan masih jadi atensi ahli akuntansi. Persepsi akuntansi lingkungan pada hakikatnya meluas semenjak 1970 di Eropa serta memasuki Indonesia tahun 1990. Disisi lain, pengembangan ilmu akuntansi tidak sebatas tanggungjawab keuangan perusahaan, namun juga merambah pada tanggungjawab sosial lingkungan hidup seperti adanya permasalahan lingkungan sosial hidup di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia (Puspitasari, 2016). Permasalahan lingkungan sosial dan lingkungan hidup dapat menarik perhatian beberapa pihak seperti masyarakat, pemerintah, kreditur, pemegang saham dan pemerhati lingkungan. Permasalahan tersebut terjadi, karena aktivitas perusahaan yang tidak mempedulikan lingkungan sekitar. Dengan tercapainya penyeimbang antara lingkungan, masyarakat, dan ekonomi merupakan pertimbangan penerapan ISO 14001: 2015 yakni membagikan metode buat mengenali secara sistematis serta kelola efek pada lingkungan sehingga bisa kurangi keluhan penduduk terdekat mengenai dampak lingkungan secara global bagi perusahaan yang melaksanakan SML ISO 14001: 2015 dengan serius (ISO 14001:2015).

Variabel independen satu dalam riset ini ialah kinerja lingkungan. Kinerja lingkungan ialah hasil terukur dari aktivitas pengelolaan lingkungan yang dibuat perusahaan. Saat ini Kementerian Negara Lingkungan Hidup sudah melaksanakan peringkat kinerja lingkungan perusahaan dengan PROPER (Program Penilaian Peningkatan Kinerja Perusahaan) dan membagikan intensif kepada penanggungjawab usaha yang berupa penghargaan. Umumnya, peringkat PROPER dapat dibedakan lima jenis yaitu Emas, Hijau, Biru, Merah, dan Hitam (Putri, 2019).

Variabel independen yang kedua ialah ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan yakni penggolongan perusahaan bersumber pada proksi seperti seluruh aset, seluruh laba, isi produksi, dll guna dikategorikan ke sebagian kelompok yakni perusahaan besar, sedang, atau kecil (Meiyana, 2018). Dimana bertambah besar ukuran perusahaan bisa bertambah besar pula dampak yang dialami perusahaan tersebut. Adapun pengukurannya dapat menggunakan total asset suatu perusahaan. bertambahnya besar total asset yang dipunyai suatu perusahaan maka terus bertambah besar pula ukuran perusahaan tersebut (Septiana et al, 2018).

Dalam meminimalkan permasalahan lingkungan di sebuah perusahaan perlu adanya penerapan AML. Keinginan suatu perusahaan mengurangi dampak lingkungan guna bisa menjadi syarat buat penetapan keputusan (Fana et al, 2019). Akuntansi manajemen lingkungan yakni proses penggolongan, akumulasi dan menganalisa data mengenai biaya dan kinerja buat menolong penetapan keputusan organisasi (Putri, 2019).

Bersumber pada latar belakang diatas, riset merumuskan kasus yakni (1) Apakah kinerja lingkungan berpengaruh terhadap penerapan akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020? (2) Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap penerapan akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020? (3) Apakah kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap penerapan akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020?, dari kasus tersebut terdapat tujuan dari riset ini yakni (1) Mengenali pengaruh kinerja lingkungan terhadap penerapan akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020 (2) Mengenali pengaruh ukuran perusahaan terhadap penerapan akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020 (3) Mengenali pengaruh kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan terhadap penerapan akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020.

METODE PENELITIAN

Jenis riset yakni kuantitatif. Populasi sejumlah 30 perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2017-2020 beserta sampel pakai metode *purposive sampling* 8 perusahaan memenuhi kriteria dalam metode tersebut. Jenis data riset ini ialah data sekunder. Teknik pengumpulan data dipakai ialah dokumentasi serta riset kepustakaan dengan sumber data yang diperoleh melalui laporan tahunan perusahaan dengan website www.idx.co.id dan program peringkat kinerja lingkungan perusahaan (PROPER) yang didapat dari Kementerian Lingkungan Hidup di website www.proper.menlhk.co.id.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja lingkungan	32	26,61	69,47	50,0000	10,00000
ukuran perusahaan	32	40,39	68,34	50,0000	10,00000
akuntansi manajemen lingkungan	32	40,16	59,84	50,0000	10,00000

Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Dari pengujian diatas menunjukkan nilai minimum kinerja lingkungan senilai 26,51 ddengan nilai maksimum senilai 69,47 serta nilai rata-rata (mean) 50,00 pada standar deviasi senilai 10,00. Nilai minimum dari ukuran perusahaan senilai 40,39 dengan nilai maksimum senilai 68,34 dan nilai rata- rata (mean) 50,00 pada standar deviasi sebesar 10,00. Sementara, nilai minimum AML sebesar 40,16 serta nilai maksimum senilai 59,84 rata- rata (mean) 50,00 pada standar deviasi 10,00.

Hasil Uji asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		32
Normal Parameters	Mean	50,00000
	Std. Deviation	10,00000
Most Extreme Differences	Positive	,147
	Negative	-,100
	Two-Sided	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^a

Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Alur penetapan keputusan ialah menyamakan *Asymp. Sig. (2-Tailed)* dengan tingkat α yang ditetapkan ialah 0,05. Dapat disimpulkan jika *Asymp. Sig. (2-Tailed)* < tingkat $\alpha = 0,05$ jadi H_0 diterima. Apabila *Asymp. Sig. (2-Tailed)* > tingkat $\alpha = 0,05$ jadi H_a diterima. Bersumber dari hasil diatas memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* menampilkan *Asymp. Sig. (2-Tailed)* senilai 0,075 lebih besar 0,05. Perihal tersebut menampilkan data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

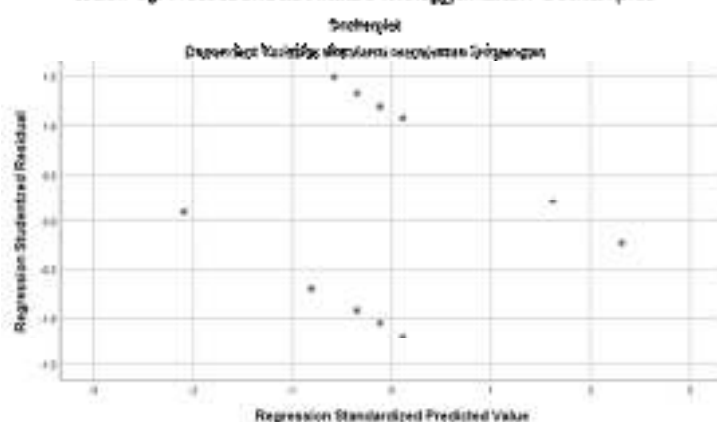
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.504 ^a	.254	.203	8.92985	1.259

Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Tabel diatas dengan hasil statistik Durbin-Watson model regresi didapat 1,259 namun tabel diatas signifikan 0,05 serta total sampel 32, nilai $K=2$, dL 1,309 dan dU 1,573. Kemudian nilai 4-dL (4-1,309) sebesar 2,691, nilai 4-dU (4 -1,573) sebesar 2,427 dapat disimpulkan bahwa nilai $d < 4-dL$ ($1,259 < 2,691$) perihal tersebut menampilkan terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot



Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Bersumber gambar diatas, riset nampak tidak beraturan bawah maupun atas angka nol di sumbu Y perihal tersebut menampilkan tidak terjaln heteroskedastisitas, jadi model regresi layak dibuat prediksi akuntansi manajemen lingkungan bersumber pada variabel independennya (kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan).

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan analisis Spearman's Rho

Varabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Lingkungan (X1)	0,779	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Ukuran Perusahaan (X2)	0,108	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Bersumber pada hasil uji diatas, menampilkan variabel independen mempunyai signifikansi $> 0,05$ hingga bisa disimpulkan yakni model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
kinerja lingkungan	.944	1.059
ukuran perusahaan	.944	1.059

Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Dari tabel 5 menampilkan variabel bebas tidak ada yang mempunyai tolerance $> 0,10$. Namun, nilai VIF per variabel independen tidak ada signifikan > 10 , jadi bisa diartikan yakni tidak adanya multikolinearitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 6
Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig.
(Constant)	3.147	.004
kinerja lingkungan	3.130	.004
ukuran perusahaan	-1.008	.322

Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Hitung ttabel :

$$Df = n - k - 1$$

$$32 - 2 - 1 = 29$$

Didapat ttabel pada df ke 29 dan 0,05 variabel kinerja lingkungan (X1) memperoleh senilai 2,045 menggunakan *Two-Tailed* dan variabel ukuran perusahaan (X2) memperoleh senilai 1,699 dikarenakan pada thitung dari variabel X1 terdapat negatif maka menggunakan sisi *One-Tailed*.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa signifikan kinerja lingkungan terhadap akuntansi manajemen lingkungan sebesar $0,004 < 0,05$ dan thitung 3,130 $>$ ttabel sebesar 2,045 sehingga bisa disimpulkan kinerja lingkungan secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman dengan menandakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Terlihat adanya ukuran perusahaan memiliki nilai signifikan terhadap akuntansi manajemen lingkungan sebesar $0,322 > 0,05$ dan thitung senilai -1,008 sedangkan ttabel sebesar 1,699 sehingga dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan secara parsial tidak ada pengaruh terhadap akuntansi manajemen lingkungan perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman dengan menandakan H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)	
F	Sig.
4,938	.014 ^a

Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Berdasarkan hasil tabel 7 dapat diketahui bahwa adanya pengaruh kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan secara simultan terhadap akuntansi manajemen lingkungan. Dengan nilai Fhitung sebesar 4,938 > Ftabel senilai 3,33 dengan signifikan 0,014, sehingga bisa disimpulkan lebih kecil 0,05 serta Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Jadi hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan secara simultan terhadap penerapan akuntansi manajemen lingkungan pada perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman di BEI tahun 2017-2020 dengan menandakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda		
	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	32,483	10,882
Kinerja Lingkungan	.517	.166
Ukuran Perusahaan	-.166	.166

Sumber : Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Bersumber analisis data dengan menggunakan SPSS, didapat dari hasil uji persamaan regresi yakni:

$$Y = 32,483 + 0,517 + (-0,166) + e$$

Persamaan regresi tersebut menampilkan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, persamaan tersebut bisa dibuat simpulan yakni :

- Nilai constanta (α) ialah 32,483 artinya apabila tidak terjadi perubahan variabel kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan (nilai X_1 dan X_2 ialah nol) jadi variabel akuntansi manajemen lingkungan sebesar 32,483.
- Nilai koefisien regresi kinerja lingkungan (b_1x_1) ialah 0,517 artinya apabila variabel kinerja lingkungan (X_1) meningkat 1% terdapat asumsi variabel lain ialah 0, maka variabel akuntansi manajemen lingkungan meningkat 0,517.
- Nilai koefisien regresi ukuran perusahaan (b_2x_2) ialah -0,166 artinya apabila variabel ukuran perusahaan (X_2) menurun 1% dengan asumsi variabel lain ialah 0, maka variabel akuntansi manajemen lingkungan meningkat -0,166.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.504 ^a	.254	.203

Sumber: Hasil analisis data SPSS (data diolah)

Tabel diatas menampilkan nilai *Adjusted R square* atau koefisien determinasi 0,203 yakni variabel terikat bisa diuraikan variabel bebas senilai 20,3% dan lebihnya 79,7% bisa diuraikan di luar faktor riset ini.

SIMPULAN

Dengan hasil analisis regresi berganda didapat kesimpulan yakni:

1. Variabel independen kinerja lingkungan secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen penerapan AML. Perihal ini dibuktikan bahwa dengan thitung 3,130 lebih besar t tabel 2,045 dengan nilai signifikan 0,04 lebih kecil dibandingkan dengan tingkatan signifikan 0,05. Jadi, hipotesis pertama diterima dan semakin tinggi yang didapat peringkat PROPER kepedulian perusahaan terhadap lingkungan juga bertambah.
2. Variabel independen ukuran perusahaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap penerapan AML. Perihal ini dibuktikan bahwa thitung -1,008 lebih kecil dari t tabel 1,699 signifikan 0,322 lebih besar dibandingkan dengan tingkatan signifikan 0,05 sehingga hipotesis dua ditolak dan semakin besar ukuran sebuah perusahaan maka tidak mempunyai pengaruh terhadap penerapan AML.
3. Variabel independen (kinerja lingkungan dan ukuran perusahaan) dengan bersamaan mempunyai pengaruh positif terhadap penerapan AML. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa dengan nilai Fhitung 4,938 lebih besar F tabel 3,33 dengan signifikan 0,014 lebih kecil tingkatan signifikan 0,05.

IMPLIKASI

Bersumber dari hasil riset ini serta simpulan diatas, terdapat sebagian implikasi yang bisa disampaikan penulis kepada perusahaan, investor dan penulis selanjutnya ialah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Bersumber dari riset ini diminta perusahaan untuk lebih memperhatikan serta mengutamakan lingkungan sekitar internal maupun eksternal. Selain itu, perusahaan dapat lebih bertanggung jawab atas dampak yang terjadi di perusahaan.
2. Bagi Investor
Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan investor untuk lebih teliti dalam mengamati perusahaan mana dengan lingkungan yang baik dan yang belum baik, karena perusahaan dengan lingkungan baik akan lebih dikenal masyarakat luas, dari stakeholder maupun pemerintah. Namun, investor juga harus memperhatikan faktor lain seperti ekonomi, inflasi supaya analisis atas kelayakan investasi saham bisa lebih akurat.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Alangkah baiknya memakai jenis industri yang lain dengan fenomena yang terbaru, saran untuk menambah variabel independen lain guna menampilkan faktor yang berpengaruh ataupun dipengaruhi dalam penerapan AML suatu perusahaan. Selain itu juga dapat dibuat penyamaan atau pembeda riset lama serta terbaru seberapa akurat informasi dari riset yang dijalankan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Riset ini memiliki sebagian keterbatasan yang bisa dibuat peninjauan bagi riset berikutnya supaya menemukan hasil lebih baik. Keterbatasan riset ini ialah:

1. Riset ini memiliki keterbatasan ialah hanya memakai 2 variabel, dimana dalam riset berikutnya disarankan untuk menambah variabel supaya riset lebih berkembang.
2. Riset ini difokuskan pada perusahaan manufaktur, jadi kemungkinan ada pembeda dari hasil dan simpulan apabila riset dilaksanakan pada sektor perusahaan yang berbeda.
3. Koefisien determinasi hasil uji riset ini terhitung kecil, ditampilkan nilai koefisien determinasi 20,3% dan sisanya 79,7% bisa dijelaskan faktor di luar riset ini.
4. Indeks yang digunakan dalam mengukur akuntansi manajemen lingkungan dilakukan secara manual yang kemungkinan adanya kesalahan dalam menilai item-item indeks yang ada.

PENGARUH STRUKTUR MODAL DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA SUB SEKTOR KONSTRUKSI DAN BANGUNAN YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2016-2020

Arika Fatmawati Ningrum¹, Nurdina²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : arikafatma3@gmail.com¹, nurdina@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Keterampilan perusahaan akan membuat keuntungan menggunakan periode eksklusif bisa diukur menurut kesuksesan & kemampuan perusahaan memakai hartanya secara produktif. Untuk keuntungan yg akan diraih, perusahaan memerlukan komponen-komponen yang bisa menaikkan profitabilitasnya. Metode penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Analisis diambil menurut data sekunder *annual report* perusahaan sub sektor konstruksi & bangunan yang terdaftar pada BEI tahun 2016-2020. Populasi sebesar 24 perusahaan konstruksi & bangunan yang terdaftar pada BEI. Teknik mengambil sampel menggunakan *purposive sampling*, memakai kriteria-kriteria perusahaan yang dilakukan pada penelitian masih ada sampel 8 perusahaan atau 40 sampel amatan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa struktur modal & ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci : struktur modal, ukuran perusahaan, kinerja keuangan

ABSTRACT

The company's ability to make profits using the exclusive period can be measured by the success and ability of the company to use its assets productively. For profits to be achieved, companies need components that can increase their profitability. This research uses a quantitative approach method. The analysis was taken according to secondary data from the annual report of construction & building sub-sector companies listed on the BEI in 2016-2020. The population is 24 construction & building companies listed on the BEI. The sampling technique used purposive sampling, using the company criteria carried out in the study there were still 8 samples of companies or 40 samples of observations. The results of this study reveal that the structure capital & size on financial performance.

Keywords: structure capital, size, financial performance

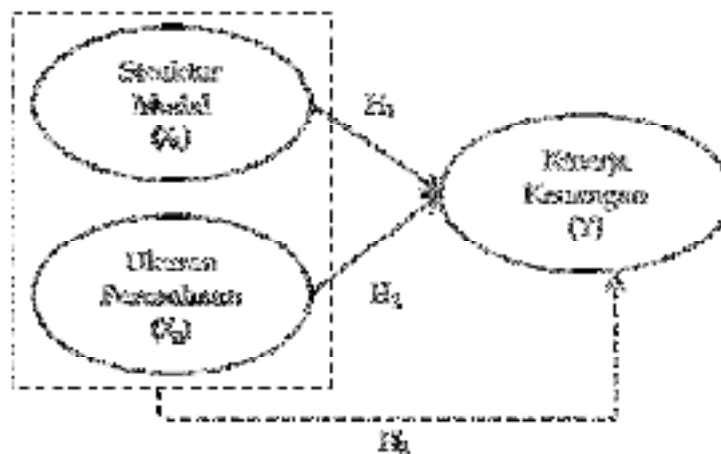
PENDAHULUAN

Perusahaan konstruksi & bangunan adalah bidang bisnis yang padat modal. Banyak investor menentukan cara lain investasi dalam bisnis konstruksi, lantaran bersifat jangka panjang & akan bertumbuh sejalan menggunakan pertumbuhan ekonomi (Primadana, 2021). Penurunan permintaan sewa bangunan mengalami kontraksi lantaran penerapan working from home (WFH) & masih belum normalnya jam operasional sentra perbelanjaan dampak pemberlakuan Perbatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) ditahun terakhir 2020 lantaran covid-19. Penurunan kinerja permintaan perkantoran tingkatan lantaran pasar yang jenuh & investor yang bersifat *wait and see* (Bank Indonesia, 2021).

Penggunaan kapital eksternal sanggup mensugesti kinerja keuangan yang terdapat pada perusahaan. Pada biasanya modal yang terpenuhi yaitu modal sendiri & utang (Liando, 2021). Semakin tinggi pendanaan eksternal tentunya sebagai beban perusahaan, lantaran perusahaan akan membayar bunga yang tinggi. Hal tadi sanggup menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri (Isyuardhana, 2020). Struktur modal yang optimal berada dalam keselarasan antara risiko & pengembalian supaya bisa memaksimalkan profitabilitas (Tri Hastuti, 2017). Fenomena ini berkaitan menggunakan berukuran perusahaan, suatu perusahaan bisa dikatakan besar bila memperlihatkan kemampuan mengelola aset juga penjualan baik buat memperoleh keuntungan atau profit (Suryani, 2018).

Keberhasilan kinerja keuangan ini ditentukan kemampuan manajer pada mengelola bisnis berkaitan menggunakan keputusan menciptakan struktur modal & ukuran perusahaan (Marija., dkk, 2021). Rasio profitabilitas yaitu rasio yang dipakai buat tolak ukur pencapaian perusahaan pada memperoleh keuntungan (Indomo, 2019). Rasio profitabilitas yang dipakai merupakan ROE. Tingkat pengembalian keuntungan semakin bertambah nilai rasionya, sehingga semakin besar dana yang bisa di retur yaitu modal sebagai keuntungan (Mukaram, 2018). Struktur modal adalah keputusan krusial bagi manajemen keuangan pada menaikkan profitabilitas perusahaan (Kasenda, 2020). DER dijadikan menjadi acuan struktur modal perusahaan, mempunyai fungsi buat melihat jumlah / kuantitas penggunaan utang perusahaan. Semakin tinggi nilai DER, maka akan meningkat nilai ROE, yang akan berdampak dalam semakin tingginya nilai pengembalian menurut kapital perusahaan. Ukuran perusahaan dikatakan besar / kecilnya suatu perusahaan bisa diukur menggunakan aset yg dimilikinya, berukuran perusahaan jua adalah suatu berukuran yang bisa mensugesti meningkatnya kinerja keuangan perusahaan (Irma, 2019). Pada pertarungan tadi menciptakan struktur modal berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan (Kasenda, 2020). Penelitian Isyuardhana, (2020) memperlihatkan bahwa berukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—→ = Pengaruh Parsial

----→ = Pengaruh Simultan

Hipotesis

H₁ : Struktur modal berpengaruh terhadap kinerja keuangan

H₂ : Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan

H₃ : Struktur modal dan ukuran perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini serius dalam struktur kapital & berukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. Analisis diambil berdasarkan data sekunder *annual report* perusahaan sub sektor konstruksi & bangunan yang terdaftar pada BEI tahun 2016-2020. Populasi sebesar 24 perusahaan konstruksi & bangunan yang terdaftar pada BEI. Teknik mengambil sampel menggunakan *purposive sampling*, menggunakan kriteria-kriteria perusahaan yang dilakukan pada penelitian masih ada sampel 8 perusahaan atau 40 sampel amatan.

Definisi operasional variabel

1. Kinerja Keuangan

$$ROE = \frac{\text{laba bersih setelah pajak}}{\text{ekuitas}}$$

2. Struktur Modal

$$DER = \frac{\text{total utang}}{\text{total ekuitas}}$$

3. Ukuran Perusahaan

$$SIZE = \ln \text{ total asset}$$

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	0,200	$>0,05$	Normal
Uji Multikolonieritas: Struktur Modal (DER) (X1)	1,206	$VIF < 10$	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Ukuran Perusahaan (SIZE) (X2)	1,206	$VIF < 10$	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Uji Heteroskedastisitas: Struktur Modal (DER) (X1)	0,827	$>0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Ukuran Perusahaan (SIZE) (X2)	0,055	$>0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	0,078	$>0,05$	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data SPSS diolah

Pengujian perkiraan klasik yang dilakukan mencakup uji normalitas memakai uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai 0,200 ($0,200 > 0,05$). Menunjukkan data yang dipakai berdistribusi normal. Uji multikolonieritas memakai nilai $VIF < 10$, diperoleh nilai 1,206 dari kedua variable independen struktur modal dan ukuran perusahaan. Menunjukkan nir terjadi masalah multikolonieritas diantara variable dependen. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode glijser, struktur modal diperoleh nilai $0,827 > 0,05$ & berukuran perusahaan $0,055 > 0,05$. Menunjukkan nir terjadi heteroskedastisitas. Uji autokorelasi memakai uji *run test*, diperoleh nilai 0,078 ($0,078 > 0,05$). Menunjukkan nir terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi
(Constant)	0,244
Struktur Modal (DER)	-0,004
Ukuran Perusahaan (SIZE)	-0,005

Sumber: Data SPSS diolah

Dimana nilai a & b dalam persamaan tabel 1. diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 0,244 + (-0,004X_1) + (-0,005X_2) + e$$

1. Nilai konstanta (a) 0,224. Artinya variabel struktur kapital (X_1) & berukuran perusahaan (X_2) sebanyak 0, maka kinerja keuangan sebanyak 0,224.
2. Koefisien (b_1) -0,004. Artinya struktur kapital (X_1) semakin tinggi satuan, maka kinerja keuangan akan semakin tinggi -0,004. Koefisien bernilai negatif merupakan terjadi interaksi yang negatif antara struktur kapital menggunakan kinerja keuangan, semakin turun struktur kapital maka semakin turun kinerja keuangan.

3. Koefisien (b_2) -0,005. Artinya ukuran perusahaan (X_2) meningkatkan satuan, maka kinerja keuangan akan semakin tinggi -0,005. Koefisien bernilai negatif merupakan terjadinya interaksi yang negatif antara berukuran perusahaan menggunakan kinerja keuangan, semakin turun berukuran perusahaan maka semakin turun kinerja keuangan.

Uji Simultan

Tabel 3. Uji F

F	Sig.	Keterangan
6,462	0,001 ^a	Signifikan

Sumber: Data SPSS diolah

Nilai signifikan $0,001 \leq 0,05$, artinya struktur modal (X_1) dan berukuran perusahaan (X_2) berpengaruh secara simultan pada kinerja keuangan (Y).

Uji Parsial

Tabel 4. Uji t

Variable	t	Sig.	Keterangan
Struktur Modal (DEB)	-1,994	0,021	Signifikan
Ukuran Perusahaan (SIZE)	-1,757	0,037	Signifikan

Sumber: Data SPSS diolah

Nilai signifikan variable struktur modal (X_1) sebanyak $0,021 < 0,05$, ialah struktur modal berpengaruh terhadap kinerja keuangan (Y). Nilai signifikan variable berukuran perusahaan (X_2) sebanyak $0,037 < 0,05$, ialah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R Square sebanyak 0,466 (46,6%). Menunjukkan bahwa variable struktur modal (X_1) & berukuran perusahaan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja keuangan (Y) sebanyak 46,6%. Sedangkan 53,4% ditentukan variable lain yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini struktur modal berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hal ini didukung penelitian Kasenda (2020) & Primadana (2021), yg menyatakan bahwa stuktur kapital berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hal ini sinkron menggunakan teori Pecking Order, pada teori ini dikatakan kalau perusahaan lebih memastikan buat menggunakan keuntungan ditahan terlebih dulu bersumber pada hutang-hutangnya menjadi asal dana. Sesudah itu perusahaan menentukan memakai kewajiban yang diawali bersumber pada risiko yang sangat rendah. Sehingga memotong keuntungan yang menyebabkan pengurangan terhadap ROE atau kinerja keuangan (Ahmad, 2019).

Perusahaan yang mempunyai kewajiban yang berupa beban atas aktiva yang didanai utang yang tinggi, bisa mengakibatkan porto kapital yang tinggi. Besar kecilnya jumlah kewajiban atas modal yang dimiliki perusahaan akan berpengaruh dalam besar kecilnya keuntungan yang diperoleh

perusahaan. Oleh lantaran itu, buat menaikkan keuntungan maka perusahaan perlu menaikkan profitabilitas & perlu menaikkan jumlah kewajiban atas modal.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hal ini didukung penelitian Aisyah (2019) & Isyuardhana (2020) yg menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hal ini sinkron menggunakan Teori Sinyal, pada teori ini memperlihatkan frekuensi positif pada para pengguna laporan keuangan. Lantaran fakta yang diterbitkan akan menjadi pengumuman menaruh frekuensi bagi investor dalam menentukan investasi (Purwanto, 2020).

Perusahaan menggunakan aset yang akbar bisa menggunakan mudah mengakses pasar modal. Dengan adanya kemudahan tadi perusahaan mempunyai fleksibilitas & kemampuan menerima dana (Kristanti, 2018). Perusahaan besar sanggup menarik atensi investor yang lebih besar dari pada perusahaan kecil, lantaran memiliki penyesuaian secara mudah dalam investasi yang lebih baik (Isbanah, 2015).

Pengaruh Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan

Hasil penelitian ini stuktur modal dan ukuran perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan. Hal ini didukung penelitian Prabawani (2018), yang menunjukkan bahwa struktur modal dan ukuran perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan. Hal ini sesuai dengan Teori *Pecking Order* dan Teori Sinyal, yang memberikan frekuensi positif bagi para investor.

Perusahaan dengan struktur modal yang baik dan memiliki aset yang besar akan dapat dengan mudah mengakses pasar modal. Karena untuk meningkatkan laba maka perusahaan perlu meningkatkan profitabilitas dan perlu meningkatkan jumlah utang atas ekuitas, dan juga perusahaan besar mampu menarik minat investor yang lebih besar dengan fleksibilitas penempatan investasi yang lebih baik (Isbanah, 2015).

SIMPULAN

1. Struktur Modal (DER) berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan (ROE). Hal ini terjadi lantaran struktur modal yang tinggi akan menaikkan laba. Perusahaan dapat membuat *cost of fund* minimum dalam keputusan pendanaan untuk memaksimalkan kinerja keuangan. Menjaga likuiditas perusahaan dengan baik, mengingat industri jasa konstruksi merupakan industri padat modal.
2. Ukuran Perusahaan (SIZE) berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan (ROE). Perusahaan yang besar dan memiliki prospek yang baik dapat menarik banyak investor. Karena dimensi perusahaan yang besar memegang teguh kalau perusahaannya melakukan perkembangan serta pertumbuhan yang baik, sehingga tingkatkan kinerja keuangan dari suatu perusahaan.
3. Struktur modal (DER) dan Ukuran Perusahaan (SIZE) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Keuangan (ROE).

IMPLIKASI

Penelitian ini dapat memberikan cerminan dalam pengambilan keputusan, faktor-faktor yang bisa pengaruhi keputusan dalam menerapkan dan merancang struktur modal yang optimal untuk

bisa meningkatkan kinerja keuangan khususnya pada perusahaan konstruksi dan bangunan. Membagikan informasi untuk investor dalam menilai perusahaan dan mengambil keputusan investasi terhadap pemberian modal pada perusahaan. Informasi dari penelitian ini, bahwa pemanfaatan utang ialah preferensi yang masih banyak diminati oleh perusahaan konstruksi dan bangunan sebagai sumber pendanaan dalam aktivitas operasional perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini hanya menggunakan periode 5 tahun, sehingga hasil penelitian ini belum pasti reliable buat digunakan untuk bahan pembenaran jangka panjang. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan kecil (46,6%), yang bermaksud ketepatan model dalam penelitian masih belum baik. Maka untuk penelitian berikutnya perlu meningkatkan tahun penelitian dan memperbanyak variable diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. S. (2019). Pengaruh struktur modal terhadap kinerja keuangan pada perusahaan pembiayaan yang terdaftar di bursa efek indonesia 2011-2016. *Jurnal Ilmu Akuntansi Mulawarman (JIAM)*, 3(4).
- Bank Indonesia. (2021). *Perkembangan Properti Komersial (PPKOM)*.
- Indomo, U. S. (2019). Pengaruh struktur modal, pertumbuhan, ukuran perusahaan dan likuiditas terhadap profitabilitas pada perusahaan pertambangan periode 2012-2016. *Jurnal STEI Ekonomi*, 28(02), 267-279.
- Irma, A. D. (2019). Pengaruh Komisaris, Komite Audit, Struktur Kepemilikan, Size, dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Properti, Perumahan dan Konstruksi 2013-2017. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 697-712.
- Isbanah, Y. (2015). Pengaruh Esop, Leverage, And Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 28-41.
- Isynuwardhana, M. E. (2020). Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris Independen, Komite Audit, Struktur Modal, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sub Sektor Konstruksi dan Bangunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018). *eProceedings of Management*, 7(2).
- Kasenda, F. (2020). Determinants of Capital Structure and Its Implications for Financial Performance of Construction Service Companies. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7), 2334-2346.
- Kristanti, M. R. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance, Laverage, Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Yang Terdaftar Di BUrsa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Liando, J. S. (2021). Analisis Pengaruh Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di Bei Tahun 2015-2019. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(1), 86-91.
- Marija., dkk. (2021). Pengaruh Modal Keuangan, dan Literasi Keuangan terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Malang. *Jurnal Akuntansi dan Perpajakan*, 7 (1), 31-38.

- Mukaram, R. M. (2018). Analisis Pengaruh Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perusahaan Properti dan Real estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2016). *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 9, pp. 584-593.
- Prabawani, J. T. (2018). Pengaruh ukuran perusahaan, leverage dan struktur modal terhadap kinerja keuangan perusahaan (Studi pada perusahaan manufaktur sektor aneka industri tahun 2012-2016). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(2), 130-140.
- Primadana, A. I. (2021). Pengaruh struktur modal, investment opportunity set, dan umur perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *SKRIPSI-2021*.
- Purwanto, H. A. (2020). *Pengaruh Current Ratio (CR) dan Debt To Equity Ratio (DER) Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Rokok Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Suryani, N. L. (2018). Struktur Modal, Likuiditas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 10(2), 74-79.
- Tri Hastuti, L. F. (2017). Pengaruh Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Tekstil Dan Garmen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2014. *Doctoral dissertation, Riau University*.

Pengaruh Struktur Kepemilikan, Free Cash Flow, Leverage Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Sektor Property & Real Estate

Nia Fitriani¹, Martha Suhardiyah²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : niafitriani00@gmail.com¹, martha@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Hasil atas pengaruh struktur kepemilikan, free cash flow, leverage, dan likuiditas atas kebijakan dividen. Penelitian menggunakan 63 populasi perusahaan sektor property & real estate tahun 2016-2020. Ditemukan sebanyak 11 perusahaan yang sudah melewati kriteria pengambilan sampel. Pengkajian ini ialah pengkajian dengan memakai pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yakni mengambil data penting dan mengkaji isi laporan keuangan perusahaan sektor property & real estate tahun 2016-2020. Pengkajian ini memakai metode penelitian regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan maka struktur kepemilikan terdapat pengaruh positif atas kebijakan dividen perusahaan, free cash flow tidak ada pengaruh terhadap kebijakan dividen, leverage tidak ada pengaruh terhadap kebijakan dividen, likuiditas terdapat pengaruh positif atas kebijakan dividen.

Kata kunci: struktur kepemilikan, free cash flow, leverage, likuiditas, kebijakan dividen.

ABSTRACT

Results on the effect of ownership structure, free cash flow, leverage, and liquidity on dividend policy. The study used 63 population of property & real estate sector companies from 2016-2020. It was found that 11 companies had passed the sampling criteria. This research is a research using a quantitative approach. The data collection technique is taking important data and reviewing it in the form of financial statements of the property & real estate sector companies for 2016-2020. This study uses multiple linear regression research methods. The results of this study conclude that the ownership structure has a positive influence on the company's dividend policy, free cash flow has no effect on dividend policy, leverage has no effect on dividend policy, liquidity has a positive influence on dividend policy.

Keywords: ownership structure, free cash flow, leverage, liquidity, dividend policy.

PENDAHULUAN

Dunia pembisnis di Indonesia menghadapi era perkembangan yang sangat cepat hal ini dapat mengakibatkan semua pelaku bisnis atau semua penanam saham disuatu perusahaan harus lebih peka terhadap perubahan bisnis di Indonesia saat ini. Akibat tingginya permintaan konsumen untuk mendapatkan produk yang berkualitas menyebabkan perusahaan semakin berlomba-lomba dapat menciptakan produk yang berkualitas dan pelayanan yang berkualitas juga. Perusahaan sektor property & real estate ini mempunyai peranan yang begitu penting di dunia bisnis perkembangan perekonomian saat ini. Perusahaan sektor property & real estate ini ialah perusahaan sektor besar yang mampu menampung banyak tenaga kerja dalam jumlah yang sangat besar.

I Made Sudana (2019) menyatakan bahwa, struktur kepemilikan yang dimaksud ialah pemecah antara yang punya saham dengan manajer perusahaan. pemilik saham atau pemegang saham yaitu pemilik modal yang menginvestasikan modalnya disuatu perusahaan, sedangkan manajer ialah orang yang dikasih kepercayaan untuk mengelolah keuangan dan bertindak untuk kepentingan pemilik saham.

Trisna & Gayatri (2018) free cash flow di definisikan sebagai bayangan perusahaan dari arus kas bebas yang telah ada dalam keuangan perusahaan dalam periode akuntansi tertentu, setelah dikurangi sama biaya operasionalnya dan pengeluaran lain-lain. Suatu perusahaan apabila tingkat aliran kas yang tinggi diperkirakan akan bisa bertahan dalam keadaan keuangan yang buruk. Begitu pun sebaliknya.

Kasmir (2017) menyatakan, Leverage ialah rasio keuangan dalam perusahaan memiliki fungsi sebagai pengukur bagaimana perusahaan memakai hutang sebagai biaya operasional perusahaan. yang dimaksud adalah berapa besar hutang/ekuitas yang dimiliki perusahaan dari pada aktiva yang dimiliki perusahaan. Tingginya penggunaan leverage dalam perusahaan dapat menyimpulkan semakin besar pula hutang yang dipunya yang dapat menimbulkan resiko keuangan yang dihadapi perusahaan.

Likuiditas Sujarweni (2020), adalah rasio yang berfungsi sebagai alat menaksir kesanggupan perusahaan guna mencukupi kewajiban jangka pendeknya. Likuiditas ialah penyebab salah satu yang perlu dipantau lebih dahulu perusahaan memutuskan ketetapan untuk mengambil besar kecilnya dalam pembagian dividen pada investor.

Kebijakan Dividen definisi menurut Martono & Harjito (2014) yakni ketetapan perusahaan dalam menentukan apakah keuntungan yang didapat perusahaan bisa dijadikan dividen yang akan diberikan kepada para investor yang menanamkan modal, atau akan ditahan sebagai bentuk keuntungan perusahaan, dan mengurangi keuntungan yang ditahan dan terus memotong total dana yang diperoleh dari sumber keuangan perusahaan.

Dari latar belakang diatas, berikut rumusan masalah yakni: (1) Apakah Struktur Kepemilikan ada pengaruh atas Kebijakan Dividen Perusahaan Sektor Property & Real Estate Periode Tahun 2016-2020. (2) Apakah Free Cash Flow ada pengaruh atas Kebijakan Dividen Perusahaan Sektor Property & Real Estate Periode Tahun 2016-2020. (3) Apakah Leverage ada pengaruh atas Kebijakan Dividen Perusahaan Sektor Property & Real Estate Periode Tahun 2016-2020. (4) Apakah Likuiditas ada pengaruh atas Kebijakan Dividen Perusahaan Sektor Property & Real Estate Periode Tahun 2016-2020. (5) Apakah Struktur Kepemilikan, Free Cash Flow, Leverage Dan Likuiditas ada pengaruh atas Kebijakan Dividen Perusahaan Sektor Property & Real Estate Periode Tahun 2016-2020.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai populasi yakni perusahaan sektor property & real estate periode tahun 2016-2020, yaitu terdapat 63 perusahaan selama periode penelitian dilakukan. Pengambilan sampel telah ditentukan menggunakan kriteria yang sudah ditemukan sebanyak 11 perusahaan. Pada bagian teknik pemungutan sampel menggunakan purposive sampling. Untuk Jenis data dalam penelitian ialah data kuantitatif yakni memerlukan data yang memiliki sifat numerik dan berupa bilangan. Dalam pengambilan data ialah memakai data laporan keuangan perusahaan tahunan di BEI.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel yang dipakai yaitu Struktur Kepemilikan (X_1), Free Cash Flow (X_2), Leverage (X_3) dan Likuiditas (X_4) sebagai variabel bebas dan Kebijakan Dividen (Y) sebagai variabel terikat.

1. Struktur Kepemilikan

I Made Sudana (2019) menyatakan struktur kepemilikan ialah pemisahan modal saham yang dimiliki oleh pemilik perusahaan dan manajer perusahaan. Disini peneliti memakai perhitungan rumus Struktur Kepemilikan Institusional (INST), berikut ini rumusnya:

$$\text{INST} = \frac{\text{Jumlah saham institusional}}{\text{Saham Yang Beredar}} \times 100\%$$

2. Free Cash Flow

Keadaan kas yang dipunyai oleh perusahaan ialah faktor yang paling digunakan karena kas setara “darah” perusahaan yang bisa dipakai untuk membiayai seluruh aktivitas perusahaan. Berikut ini rumus perhitungan free cash flow:

Free Cash Flow = Aliran Kas Operasi – (Net Capital Expenditure + Changes In Working Capital)

$$\text{Rasio Free Cash Flow} = \frac{\text{FCF}}{\text{Total Assets}}$$

3. Leverage

Leverage bermanfaat sebagai pengukur kekuatan perusahaan untuk melunasi hutang, yang artinya hutang jangka pendek ataupun jangka panjang. Rumus perhitungan leverage adalah sebagai berikut:

$$\text{Debt to Ekuity Ratio} = \frac{\text{Total Liabilitas}}{\text{Ekuitas}} \times 100\%$$

4. Likuiditas

Likuiditas merupakan rasio yang dipakai sebagai pengukur sampai berapa jauhkah tingkat kekuatan perusahaan untuk memenuhi hutang jangka pendeknya yang sudah jatuh tempoh. Berikut rumus perhitungan likuiditas:

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

5. Kebijakan Dividen

Kebijakan dividen berhungan dari penetapan pembagian pendapatan (earning) dengan pemakaian pendapatan yang diberikan kepada para investor dinamakan dividen. pemenuhan kewajiban pemegang saham berupa dividen. Berikut rumus perhitungan kebijakan dividen:

$$\text{Dividen Payout Ratio} = \frac{\text{Dividen Per Share}}{\text{Earning Per Share}}$$

HASIL PENELITIAN

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum, Maximum	Mean	Std. Deviation
INST	55	.421579 .998674	.73361459	.13166694
FCF	55	-.165269 .476669	.02929680	.08794328
DER	55	.085636 1.676424	.69505127	.40107828
CR	55	.879034 1.139856	2.83222584	2.09013795
DPR	55	.012622 1.449075	.24296988	.37494389
Valid N (Listwise)	55			

Sumber: Data Laporan Keuangan BUKI Yang Diolah oleh peneliti (2022)

Pada tabel diatas menunjukkan hasil (1) Struktur Kepemilikan Institusional (INST) nilai minimum yakni 0,421 dan nilai maksimumnya yakni 0,998. Rata-rata Struktur Kepemilikan Institusional yaitu 0,733 dan standar deviasi 0,131. (2) free cash flow (FCF) dengan nilai minimum yaitu -0,165 dan nilai maksimumnya 0,476. Rata-rata variabel free cash flow (FCF) yaitu 0,029 dengan nilai standar deviasi 0,087. (3) Leverage (DER) nilai minimum yakni 0,085 dan nilai maksimumnya 1,676. Rata-rata variabel debt to equity ratio (DER) adalah 0,695 dengan nilai standar deviasi 0,401. (4) Likuiditas (CR) nilai maksimum 0,879 dan nilai maksimum 1,139. Rata-rata variabel current ratio (CR) sebanyak 2,852 dengan nilai standar deviasi 2,090. (5) Kebijakan Dividen (DPR) nilai minimum 0,012 dan nilai maksimumnya 1,449. Rata-rata variabel dividen payout ratio (DPR) 0,242 dengan nilai standar deviasi 0,334.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

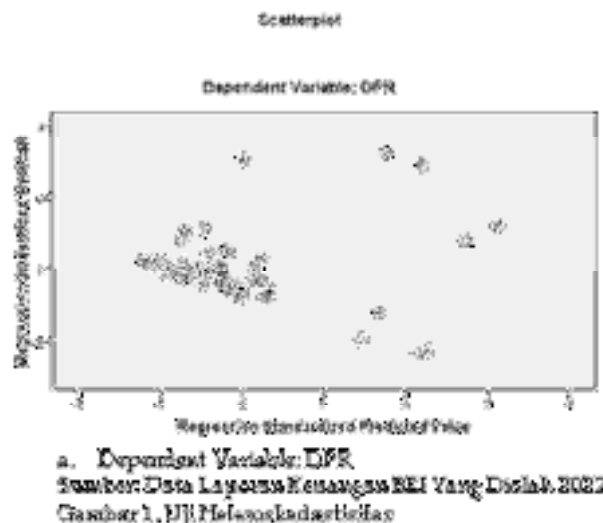
	Unstandardized Residual
N	55
Normal Q-Q Residuals	0
	.25919728
Most Extreme Difference	0,334
	0,334
	-0,334
Kolmogorov-Smirnov Z	1,588
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,051

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Laporan Keuangan BUKI Yang Diolah peneliti (2022)

Pada penjelasan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan ialah $0,051 > 0,05$. Data diatas bisa menerangkan kalau data sudah berdistribusi normal serta sudah menunjukkan asumsi normalitas dengan memakai pengujian one-sample kolmogorov-smirnov test.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar diatas dapat disimpulkan ialah tidak tampak pola dan titik-titik pada gambar meluas dibagian atas dan bawah dari angka 0 terletak disumbu Y artinya tidak kedapatan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MAST	.985	1.016
FCF	.987	1.012
DPR	.983	1.016
CR	.974	1.026

Sumber: Data Laporan Keuangan BEI Yang Didak. 2022

Menurut tabel di atas bisa dimpulkan yakni nilai tolerance menyatakan setiap variabel bebas memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta kesimpulan perhitungan nilai VIF juga menyatakan setiap variabel bebas mempunyai nilai VIF kecil atau sedikit atas 10,00. Maka kesimpulan dari uji ini yakni model ini nyatakan telah terbebas dalam gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^a

Model	Durbin-Watson
1	2.126
a. Predictors: (Constant), CR, INST, FCF, DER	
b. Dependent Variable: DPR	

Sumber: Data Laporan Keuangan BEI Yang Diolah peneliti (2022)

Menurut tabel di atas disimpulkan bahwa ada autokorelasi negatif, dengan nilai autokorelasi Durbin Watson sebesar 2.126 terdapat di atas +2.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	-1.104	.395	-5.798	.000
INST	1.108	.293	3.462	.001
FCF	.525	.169	3.120	.003
DER	.584	.119	4.888	.000
CR	.040	.022	1.816	.075

a. Dependent Variable: DPR

Sumber: Data Laporan Keuangan BEI Yang Diolah peneliti (2022)

Dari hasil pengujian pada tabel diatas jadi nilai perusahaan dihitung menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda berikut ini perhitungannya:

$$DPR = -1,104 + 1.108INST + 0,525FCF + 0,584DER + 0,040CR e$$

Penjelasan tabel di atas adalah (1) Struktur Kepemilikan Institusional (INST) nilai koefisien 1,108, akibat nilai koefisien bertanda positif artinya memiliki hubungan yang positif dengan variabel kebijakan dividen. (2) Free Cash Flow (FCF) nilai koefisien 0,525, akibat nilai koefisien bertanda positif yang artinya memiliki hubungan dengan variabel kebijakan dividen. (3) Leverage (DER) nilai koefisien 0,584, akibat nilai koefisien tersebut bertanda positif yang memiliki arti yaitu terdapat hubungan dengan variabel kebijakan dividen. (4) Likuiditas (CR) nilai koefisien 0,040, akibat nilai koefisien tersebut bertanda positif artinya ada hubungan dengan variabel kebijakan dividen.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.338	29944921

a. Predictors: (Constant), CE, DMF, FCF, DER

Sumber: Data Laporan Keuangan BSI Ditinjau oleh peneliti (2022)

Dari hasil pengujian tabel diatas bisa disimpulkan nilai koefisien determinasi atau nilai R Square yakni 0,373 atau 37,3%. Jadi bisa disimpulkan variabel struktur kepemilikan institusional, free cash flow, leverage, dan likuiditas menerangkan variabel kebijakan dividen adalah sebesar 37,3% sedangkan sisa dari nilai tersebut adalah sebesar 62,7% terpengaruhi oleh faktor lain yakni diluar penggunaan variabel independen.

Uji Kelayakan Model

Tabel 7. Hasil Uji F (Goodness Of Fit)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2.258	4	.565	7.455
	Residual	3.796	70	.075	
	Total	6.054	74		

a. Predictors: (Constant), CE, DMF, FCF, DER

b. Dependent Variable: DER

Sumber: Data Laporan Keuangan BSI Ditinjau oleh peneliti (2022)

Hasil uji F ini menyimpulkan hasil uji simultan yaitu pada tabel diatas menunjukkan hasil hitung sebesar 7,435 dengan tingkatan signifikansi 0,000. jadi hasil model regresi penelitian yang diajukan oleh peneliti diterima. Menghasilkan struktur kepemilikan, free cash flow, leverage dan likuiditas memiliki pengaruh secara simultan atas variabel kebijakan dividen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Unstandardized					
Coefficients					
Model	B	Std. Error	T	Sig.	
1. (Constant)	-3.106	.293	-10.602	.000	
INST	1.108	.303	3.662	.001	
FCF	.525	.469	1.120	.268	
DER	.584	.119	4.888	.000	
CR	.040	.022	1.816	.075	

a. Dependent Variable: DPR

Sumber: Data Laporan Keuangan REIT Ditinjau oleh peneliti (2022)

Dilihat dari hasil uji diatas dapat disimpulkan yakni: (1) Pada pengujian hipotesis yang pertama yaitu struktur kepemilikan bernilai $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, yang artinya struktur kepemilikan institusional ada pengaruh positif atas kebijakan dividen. (2) Pada pengujian hipotesis atau variabel yang kedua yaitu dilakukan untuk menguji apakah free cash flow yakni bernilai $0,268 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, menjelaskan yaitu free cash flow tidak ada pengaruh atas kebijakan dividen. (3) Pada pengujian hipotesis yang ketiga yaitu dilakukan untuk menguji leverage, hasilnya $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Menjelaskan bahwa leverage tidak ada pengaruh atas kebijakan dividen. (4) Pada pengujian hipotesis yang keempat yaitu dilakukan untuk menguji apakah likuiditas nilai signifikan $0,075 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Yang memiliki arti bahwa likuiditas terdapat pengaruh positif atas kebijakan dividen.

Pembahasan

Dari pengkajian yang sudah menggunakan beberapa uji menemukan struktur kepemilikan terdapat pengaruh positif atas kebijakan dividen. Penelitian ini telah didukung oleh penelitian Zulfa Eka Widya (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa struktur kepemilikan terdapat pengaruh positif atas kebijakan dividen, kepemilikan investor yang tinggi dalam penanaman modal menghasilkan usaha pemantauan yang lebih mendalam sehingga dapat membatasi perilaku oportunistik manajer. Serta sama dengan penelitian oleh Dame Perwira dan Ni Ketut (2016) menemukan struktur kepemilikan terdapat pengaruh atas kebijakan dividen perusahaan. Dari hasil pengkajian sebelumnya juga menegaskan bahwa dalam pembagian dividen kepada para investor perlu memperhatikan faktor struktur kepemilikan. Struktur kepemilikan perusahaan yaitu pemecah antara pemilik modal dan manajer. perusahaan dengan tingkat struktur kepemilikan yang tinggi menunjukkan perusahaan tersebut diminati para investor untuk menanamkan modalnya.

Dari hasil uji penelitian yang menggunakan beberapa pengujian menemukan free cash flow tidak ada pengaruh pada kebijakan dividen. sama didukung oleh penelitian dari Andre Hand Prasetya (2019), dalam penelitiannya mendapatkan bahwa free cash flow tidak ada pengaruh terhadap kebijakan dividen. Serta penelitian ini didukung oleh Krisardiyansah (2020), dalam penelitiannya menemukan free cash flow tidak ada pengaruh terhadap kebijakan dividen. Besar atau

kecil aliran kas bebas dimiliki oleh perusahaan tidak ada kaitannya pada dividen yang dibagikan. Dari beberapa penelitian sebelumnya yang sejalan dapat kita menarik kesimpulan bahwa perusahaan tidak perlu memperhatikan faktor free cash flow dalam pembagian dividen pada para investor.

Dari hasil pengkajian yang sudah menggunakan beberapa pengujian mendapatkan leverage tidak terdapat pengaruh atas kebijakan dividen. Penelitian didukung sama penelitian yang diteliti oleh Kasnita Bawamenewi & Afriyeni (2019), penelitiannya menemukan leverage tidak terdapat pengaruh atas kebijakan dividen. Semakin tinggi nilai leverage semakin banyak pula perusahaan menghadapi resiko keuangan. Penelitian didukung oleh Muhammad David dan Siti Istikhoroh (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa leverage tidak terdapat pengaruh atas kebijakan dividen. Dari beberapa penemuan penelitian sebelumnya yang hasil sama penelitian ini dapat diketahui bahwa perusahaan tidak perlu memperhatikan faktor yang ada dileverage untuk pembagian dividen perusahaan kepada para investor.

Dari hasil pengkajian diatas dengan beberapa pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Likuiditas memiliki pengaruh atas kebijakan dividen perusahaan. Sejalan sama penelitian yang digunakan oleh Muhammad David dan Siti Istikhoroh (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa likuiditas terdapat pengaruh terhadap kebijakan dividen. Dan didukung oleh penelitian Komang Ayu dan Luh Komang (2015), dalam penelitiannya menemukan likuiditas terdapat pengaruh positif atas kebijakan dividen. Perusahaan apabila bisa menjaga keadaan likuiditas keuangannya akan lebih bisa mengatur besar kecilnya pembagian dividen kepada para sehingga perusahaan tidak lagi terbebani oleh hutang jangka pendeknya.

SIMPULAN

(1) Hasil pengujian mendapatkan bahwa struktur kepemilikan terdapat pengaruh positif atas kebijakan dividen. Ini membuktikan bahwa faktor struktur kepemilikan dalam pembagian dividen perlu diperhatikan. (2) Hasil pengkajian yang telah dilakukan mendapatkan kalau free cash flow tidak ada pengaruh atas kebijakan dividen. Yang artinya tidak perlu memperhatikan faktor aliran kas bebas/free cash flow dalam pembagian dividen. (3) Hasil dari pengujian yang telah dilakukan mendapatkan bahwa leverage tidak memiliki pengaruh terhadap kebijakan dividen. Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak harus memperhatikan faktor leverage dalam pembagian dividen. (4) Hasil pengujian mendapatkan bahwa Likuiditas memiliki pengaruh atas kebijakan dividen. Hal tersebut membuktikan faktor likuiditas perlu diperhatikan dalam pembagian dividen. (5) Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa Struktur Kepemilikan, Free Cash Flow, Leverage, dan Likuiditas secara simultan memiliki pengaruh atas Kebijakan Dividen perusahaan.

IMPLIKASI

Dari pengkajian ini peneliti berharap semoga dapat dimanfaatkan oleh para calon investor sebelum menginvestasikan dananya, diharapkan para calon investor memperhatikan kondisi keuangan perusahaan baik dari tingkat struktur kepemilikan, free cash flow, leverage, dan likuiditas yang memiliki resiko pada pembagian dividen per share dari perusahaan kepada para pemegang saham maupun investor, sedangkan sebaiknya perusahaan merencanakan strategi perluasan bisnis sehingga perusahaan mempunyai tingkat struktur kepemilikan yang menggambarkan sistem operasional pemegang saham, dan meminimalkan rasio leverage dan likuiditas perusahaan agar kebijakan dividen yang dibagikan kepada pemegang saham tetap diminati oleh para investor.

KETERBATASAN PENELITIAN

Ada keterbatasan yang harus peneliti sampaikan kepada pembaca atau penelitian selanjutnya berikut ini keterbatasan penelitian: (1) pengkajian ini belum menemukan penyebab keseluruhan yang mempengaruhi kebijakan dividen karena penelitian ini masih menghasilkan nilai koefisien determinasi yang sangat rendah yaitu 37,3% dan sisanya yaitu 62,7% disebabkan oleh penyebab lain yang tidak dimasukkan dalam model yang artinya terdapat variabel lain yang terdapat pengaruh atas kebijakan dividen. (2) peneliti menggunakan 4 rasio bebas yang terdiri atas struktur kepemilikan, free cash flow, leverage dan likuiditas sedangkan dalam penelitian sebelumnya telah menggunakan beberapa rasio keuangan terdiri atas firm size, profitabilitas, serta tingkat pertumbuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2014). *Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, S. (2018). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, dan Leverage terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan LQ46 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016. *Jwem Stie Mikroskil*, 8(2), 195–204. <https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/view/564>
- Kasmir, (2017), “Analisis Laporan Keuangan”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasnita Bawamenewi, A. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Pundi*, 3(1), 27–40. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i1.141>
- Krisardiyansah. (2020). Pengaruh Free Cash Flow, Leverage, Profitabilitas, Likuiditas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(1), 132–149. <https://doi.org/10.31258/jc.1.1.132-149>
- Muhammad David Agustian, S. I. (2021). Pengaruh profitabilitas, leverage , dan likuiditas terhadap kebijakan dividen pada perusahaan kalbe farma tbk. periode 2014-2018. 2(4), 52–60.
- Pembayun, D. S., & Subarjo, S. (2018). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Free Cash Flow terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Asuransi yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2017. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.19184/jeam.v17i2.9513>
- Prastya, A. H. (2012). *Pengaruh Free Cash Flow, Leverage, Profitabilitas, Likuiditas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan DIVIDEN*. 4(2), 129–138.
- Rusli, E., & Sudiarta, G. M. (2017). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Leverage, Pertumbuhan Perusahaan dan Efektivitas Usaha Terhadap Kebijakan Dividen. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5348–5376.
- Sari, N. K. A. P., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Kepemilikan Managerial, Kepemilikan Institusional, Free Cash Flow Dan Profitabilitas Pada Kebijakan Dividen. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(3), 2439–2466.

Sudana, I. M. (2019). Manajemen Keuangan Teori dan Praktik. Airlangga University Press.

Trisna, I. K. E. R., & Gayatri. (2019). Ukuran Perusahaan Memoderasi Pengaruh Free Cash Flow dan Leverage Terhadap Kebijakan Dividen. E-Jurnal Akuntansi, 26(1), 484–509.
<https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i01.p18>

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PAJAK, SANKSI PERPAJAKAN, DAN KESADARAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR DI SAMSAT KECAMATAN KRIAN

Laurensius Hendro Jaya Sitorus¹, R. Bambang Dwi Waryanto², Fauziah³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

Email : hendrositorus301@gmail.com¹, Bambangdwiwaryanto@gmail.com² fauziyah@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesadaran wajib pajak, kualitas pelayanan dan sanksi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor pada Kantor Bersama Samsat Kecamatan Krian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah wajib pajak kendaraan bermotor yang terdaftar pada Kantor Bersama Samsat Kecamatan Krian. Pengambilan sampel sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode accidental sampling. Menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan program SPSS . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran wajib pajak, kualitas pelayanan dan sanksi perpajakan berpengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor pada Kantor Bersama Samsat Surabaya Selatan. Berdasarkan hasil kesimpulan menunjukkan bahwa wajib pajak semakin menyadari membayar pajak merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh pemilik kendaraan bermotor, kualitas pelayanan secara menyeluruh memberikan rasa nyaman dan puas terhadap wajib pajak dan sanksi perpajakan dapat memberikan efek jera bagi wajib pajak yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar pajak kendaraan bermotor.

Kata kunci : Kepatuhan wajib pajak, kualitas pelayanan pajak, sanksi perpajakan, kesadaran wajib pajak.

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of taxpayers' awareness, service quality and tax sanction on tax payers' compliance of motor vehicle at Samsat office Krian distrct. The research was quantitative. Furthermore, the population in this research was taxpayers of vehicle tax which were listed on Samsat office Surabaya Selatan. Moreover, the data collection technique used accidental sampling. In line with, there were 60 respondents as sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS . The research result concluded taxpayers' awareness, service quality and tax sanction had positive effect on taxpayers' compliance of vehicle tax at Office Samsat Krian district. Meanwhile, based on the research result, it concluded taxpayers had more awareness in paying its tax since it was the obligation for the owner of motor vehicle. In addition, service quality overall had its satisfaction and comfort on taxpayers. Besides, tax sanction had deterrent effect from tax payers who fulfilled their obligation in paying motor vehicle tax.

Keywords : taxpayer compliance, quality of Tax Services, Tax sanctions, taxpayer awareness.

PENDAHULUAN

Pajak merupakan salah satu yang menjadi sumber penerimaan negara yang berasal dari dalam negeri, yang mengikuti perkembangan kehidupan sosial dan ekonomi negara dan masyarakat dari negara itu sendiri. Selain mempunyai peran penting dalam perkembangan ekonomi, pajak merupakan pemenuhan kewajiban perpajakan oleh pembayar pajak atau wajib pajak dalam berkontribusi bagi pengguna bangsa yang diberikan secara sukarela. Pajak kendaraan bermotor merupakan salah satu jenis pajak yang menjadi sumber pendapatan terbesar bagi suatu daerah. Namun, dalam penerimaannya pasti memiliki kendala tertentu seperti terjadinya perlambatan pertumbuhan Ekonomi Nasional yang berdampak pada menurunnya kemampuan daya beli masyarakat, sehingga berpengaruh pada tertundanya kemampuan daya beli masyarakat, dan berpengaruh juga pada tertundanya pembayaran pajak kendaraan bermotor. Dalam hal ini pajak sangat ditegaskan kepada wajib pajak agar disiplin dalam kewajiban perpajakannya.

Kepatuhan wajib pajak merupakan pemenuhan kewajiban perpajakan oleh pembayar pajak atau wajib pajak dalam berkontribusi bagi pengguna bangsa yang diberikan secara sukarela (Rahman, 2019). Kepatuhan wajib pajak sangat mempengaruhi pada penerimaan pajak, apabila kepatuhan wajib pajak meningkat maka penerimaan pajak juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya apabila kepatuhan wajib pajak rendah maka penerimaan pajaknya pun juga rendah. Kepatuhan masyarakat pada peraturan perpajakan tentunya berpengaruh pada meningkatnya penerimaan pajak negara. Kepatuhan wajib pajak mempunyai hubungan dengan penerimaan pajak karena apabila kepatuhan dari wajib pajak meningkat maka secara tidak langsung akan meningkatkan penerimaan negara dari sektor pajak. Jika semakin tinggi tingkat kepatuhan wajib pajaknya maka akan semakin meningkatkan penerimaan pajaknya, begitu juga sebaliknya jika kepatuhan wajib pajaknya rendah maka penerimaan pajaknya akan semakin menurun (Mutia, 2018). Dalam pelaksanaan pembayaran pajak kendaraan bermotor tingkat kepatuhan wajib pajak masih sangat rendah. Tingkat kepatuhan masyarakat yang rendah pastinya disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang menyebabkan tingkat kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor tersebut diantaranya adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya yaitu kesadaran wajib pajak. Sedangkan faktor eksternal yaitu kualitas pelayanan pajak dan sanksi pajak (Mardiasmo, 2018).

Kesadaran wajib pajak adalah sesuatu yang muncul dari hati nurani seorang wajib pajak untuk memenuhi kewajiban perpajakannya. Menurut (Kundalini, 2019) menjelaskan bahwa kesadaran wajib pajak sangat diperlukan, apabila seorang wajib pajak telah memiliki kesadaran untuk membayar pajak, maka kepatuhan wajib pajak dapat terpenuhi. Sehingga penerimaan pajak kendaraan bermotor akan terus meningkat dan tidak ada lagi wajib pajak yang enggan dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Rahman (2018) kesadaran wajib pajak merupakan kemauan dari dalam diri seorang wajib pajak tanpa adanya paksaan dari pihak lain untuk mematuhi atau melaksanakan peraturan perpajakan yang berlaku. Sedangkan menurut Nafiah, Warno (2018) menjelaskan bahwa kesadaran wajib pajak adalah sikap rela dalam memenuhi kewajiban perpajakan dan serta memberikan kontribusi kepada negara dalam menunjang pembangunan negara. Dari uraian diatas,

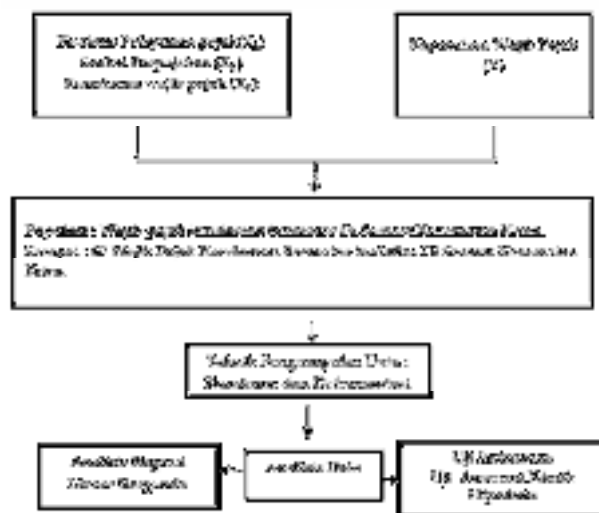
maka dapat disimpulkan bahwa kesadaran wajib pajak merupakan kemauan atau dorongan dari hati nurani seseorang untuk mematuhi peraturan perpajakan yang berlaku.

Ritcher Jr. (2020) dalam penelitian Gusar (2018) menjelaskan bahwa kualitas pelayanan pajak merupakan proses dimana seseorang memperoleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan yang dapat berfungsi sebagai orang dewasa sekaligus sebagai pemeran aktif dalam peranan tertentu di masyarakat. Kualitas pelayanan pajak merupakan suatu ilmu atau pengetahuan yang diperoleh seseorang agar seseorang dapat memiliki pola hidup yang nilai, norma, dan kebiasaan yang ada. Kualitas pelayanan pajak yang di berikan kepada masyarakat dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, kualitas perpajakan yang diadakan secara langsung dapat berupa seminar atau mengadakan perkumpulan untuk memberikan informasi mengenai perpajakan, dikarenakan wabah covid 19 di Indonesia belum juga usai, maka kualitas pelayanan pajak dapat dilakukan melalui media televisi, media koran, media spanduk, dan lain-lain yang tidak menyebabkan kerumunan. Indikator yang mempengaruhi kualitas pelayanan pajak seperti keandalan, Jaminan dan responsif. Memberikan kualitas pelayanan yang baik terhadap wajib pajak adalah salah satu cara agar dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor. Kualitas yang diberikan kepada wajib pajak bertujuan untuk menjaga kepuasan wajib pajak yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakannya.

Ernawati (2018:50) yang mendefinisikan sanksi perpajakan merupakan suatu jaminan bahwa dalam ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan atau norma perpajakan akan dipatuhi. Adapun menurut Mardiasmo (2018:57) dalam penelitian Ayunda (2019) menjelaskan bahwa sanksi perpajakan adalah alat yang dapat mencegah wajib pajak agar tidak melanggar norma perpajakannya. Dari uraian definisi sanksi perpajakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas perpajakan merupakan suatu hukuman yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan perpajakan dan harus harus ditaati atau dipatuhi dengan tujuan agar wajib pajak tidak melanggar kewajiban perpajakannya. Indikator-indikator sanksi perpajakan berupa sanksi yang diberikan harus jelas dan tegas, sanksi yang diberikan harus sesuai dengan ruang lingkup perundang-undangan dan sanksi yang dikenakan pada pelanggar aturan pajak cukup berat. Dengan adanya suatu sanksi pajak dapat berguna bagi penegak hukum dan mewujudkan ketertiban dalam pembayaran pajak sehingga pendapatan suatu negara dapat meningkat. Sanksi dapat diperlukan untuk memberikan pelajaran bagi pelanggar pajak. Dengan diperolehnya hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan pajak, Sanksi Perpajakan, Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kecamatan Krian”

METODE

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner dan Dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan pengujian hipotesisnya menggunakan uji t dan uji F. Dalam penelitian ini rancangan yang dilakukan sebagai berikut.



Gambar 1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan penulis adalah Wajib kendaraan bermotor Di Samsat Kecamatan Krian. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 60. Banyaknya sampel yang digunakan menggunakan rumus Ferdinand, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Sampel} = \text{jumlah indikator} \times (5 \text{ sampai } 10)$$

Banyaknya indikator dalam penelitian ini sebanyak 12 indikator dan menggunakan angka 5 sebagai pengali, sehingga sampel yang dibutuhkan sebanyak $12 \times 5 = 60$ sampel. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel karena kebetulan, sehingga subjek yang didapatkan adalah subjek secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sampel, apabila subjek yang ditemui sesuai untuk dijadikan sumber data (Sugiono, 2018). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan sebuah kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban dengan total skor masing-masing variabel (Ghozali, 2016). Masing-masing pernyataan dari setiap variabel dikatakan valid jika Pearson Correlation $< 0,05$. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, setiap item pernyataan memberikan nilai signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan valid karena output yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Hasil valid tersebut dapat diinterpretasikan jika pernyataan yang telah dibuat sebelumnya sesuai dengan tujuan yang ingin diteliti oleh peneliti.

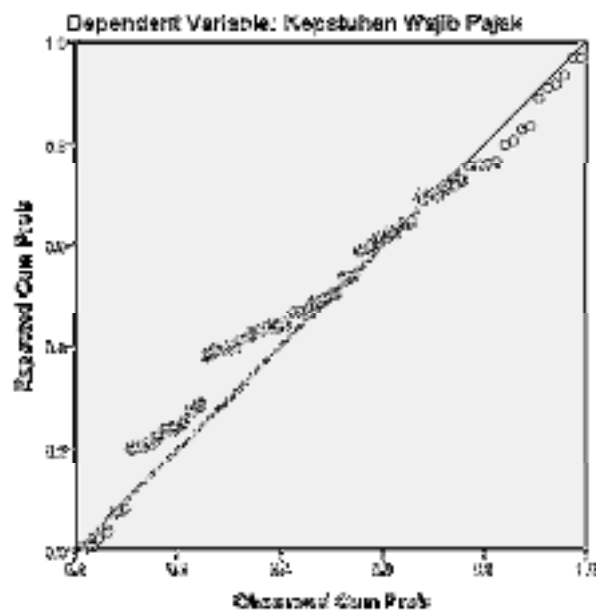
Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur objek yang sama (Ghozali, 2016). Dengan kriteria cronbach's alpha $> 0,60$ maka jawaban yang diberikan oleh responden dikatakan reliabel. Uji reliabilitas atas seluruh variabel penelitian yang digunakan yaitu kesadaran wajib pajak, kualitas pelayanan, sanksi perpajakan dan kepatuhan wajib pajak memberikan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan sebagai data yang reliabel. Data yang reliabel maka dapat diinterpretasikan jika data yang diperoleh oleh peneliti dapat dipercaya atau data yang diberikan responden konsisten dari waktu ke waktu

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji pertama yang dilakukan dalam uji asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data yang digunakan pada penelitian ini. Data yang berdistribusi normal merupakan data yang baik dan bagus digunakan dalam mengolah data pada analisis selanjutnya. Dalam penelitian ini data berdistribusi normal dilihat dari hasil pola data dari p-plot pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.3
P-Plot Uji Normalitas

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari pola data yang beraturan dan mengikuti garis diagonal. Data menyebar pada sekitaran garis diagonal. Tidak terdapat titik-titik tertentu yang penyebarannya melenceng jauh dari garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi klasik kedua yang dilakukan pada penelitian ini setelah uji normalitas. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terdiksi terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas, terhadap variabel terikat. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila atas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Toleransi	VIF
Kualitas Pelayanan Pajak	0,798	1,253
Sanksi Perpajakan	0,621	1,611
Kesadaran Wajib Pajak	0,624	1,602

Sumber :Data Primer data yang diolah SPSS

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa semua variabel independen memperoleh hasil nilai VIF tidak melebihi 10 atau lebih kecil dari 10. Sedangkan perolehan nilai batas toleransi masing-masing variabel independen tidak lebih besar dari 0,10, artinya nilai toleransi yang diperoleh lebih kecil dari 0,10. Maka, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini merupakan uji asumsi klasik ketiga yang dilakukan setelah uji multikolinearitas pada penelitian ini. Uji ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamat dengan pengamat lainnya. Jika varians dari residual antara satu pengamat dengan pengamat lainnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas menggunakan uji *Rank Spearman*. Berikut ini merupakan hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Independen	Coefisien	Sig
Kualitas Pelayanan Pajak	0,057	0,663
Sanksi Perpajakan	0,006	0,961
Kesadaran Wajib Pajak	-0,015	0,910

Sumber :Data Primer data yang diolah SPSS

Tabel 4.8 menjelaskan perolehan nilai signifikan pada masing-masing variabel independen. Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen memperoleh nilai signifikan yang lebih besar dari nilai taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas pada model.

Uji Autokorelasi

Uji ini merupakan uji asumsi terakhir yang dilakukan pada penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jadi yang diharapkan adalah tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson: kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,632

Sumber :Data Primer data yang diolah SPSS

Tabel 4.8 menjelaskan hasil nilai DW adalah sebesar 1,632. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel taraf signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 60 dan jumlah variabel independen 3, maka diperoleh dinilai (dl) sebesar 1,6889 dan nilai (du) sebesar 1,4443. Nilai (4-du) adalah sebesar 2,5557. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi dalam penelitian ini karena nilai Durbin Watson (DW) berada diantara du (1,4443) dan 4-du (2,5557) sebesar 1,6889.

HASIL

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.111	2.714		1.883	.065
1 Kualitas Pelayanan Pajak	.069	.120	.058	.574	.568
Sanksi Perpajakan	.341	.079	.499	4.320	.000
Kesadaran Wajib Pajak	.403	.163	.284	2.470	.017

Dependent Variable: Kepatuhan Wajib Pajak

a. Pengujian Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa Koefisien Regresi Kualitas Pelayanan Pajak sebesar 0,069. Hasil tersebut disimpulkan bahwa apabila nilai kualitas pelayanan mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka akan meningkatkan kepatuhan wajib pajak sebesar 0,069, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap atau konstan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kualitas pelayanan pajak tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak (H_a ditolak).

b. Pengujian Pengaruh Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hasil Koefisien regtesil Sanksi Perpajakan sebesar 0,341. Hasil tersebut disimpulkan bahwa apabila nilai variabel sanksi perpajakan mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan Kepatuhan wajib pajak sebesar 0,341, dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap atau konstan. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor sanksi perpajakan berpengaruh terhadap keparuhan wajib pajak kendaraan bermotor (H_a diterima).

c. Pengujian Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa hasil Koefisien regresi kesadaran wajib pajak diperoleh sebesar 0,403. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa apabila nilai variabel kesadaran wajib pajak mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan Kepatuhan wajib pajak sebesar 0,403, dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap atau konstan. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor kesadaran wajib pajak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor (H_a diterima).

Tabel 2. Hasil Uji Anova

Df	F	Sig
3	21,606	0,000

Sumber : Data Primer data yang diolah SPSS

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 21,606 dan F-tabel diketahui sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen, dibuktikan dari nilai F-Hitung > F-tabel. Dari hasil nilai signifikan variabel independen yang sudah membentuk model memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan nilai alfa (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang meliputi Kualitas Pelayanan Pajak (X1), Sanksi Perpajakan (X2) dan Kesadaran Wajib Pajak (X3) memiliki pengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap variabel Dependen (Kepatuhan Pajak Bermotor).

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,732	0,536	0,512

Berdasarkan Tabel 2 *Adjusted R Square* Menunjukkan nilai sebesar 0,512 atau 51,2%. Variabel Kualitas Pelayanan Pajak (X1), Sanksi Perpajakan (X2), Kesadaran Wajib Pajak (X3) bisa menjelaskan Variabel Kepatuhan Wajib Pajak Bermotor (Y), sedangkan sisanya sebesar 49,8% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model analisis seperti biaya pajak yang mahal, sosialisasi pajak, pendapatan wajib pajak, kondisi ekonomi wajib pajak dan lain-lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

a. Pengujian Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas pelayanan pajak tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini mengindikasikan bahwa baik atau buruknya pelayanan pajak yang diberikan oleh pihak yang bersangkutan (Samsat Krian) tidak akan mempengaruhi kepatuhan wajib pajak dalam membayar kewajibannya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori dari Khoiroh (2017) yang mengatakan bahwa kualitas pelayanan pajak berperan penting untuk menambah pengetahuan dan pemahaman kepada masyarakat tentang perpajakan yang baik kepada masyarakat, dengan adanya kualitas pelayanan pajak yang baik kepada masyarakat diharapkan masyarakat dapat mengetahui dan memahami kewajiban dalam perpajakan, cara pembayaran pajak, dan pemanfaatan pajak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan tidak

menghalangi wajib pajak dalam membayar kewajibannya. Karena Pajak bersifat wajib untuk dibayar, maka masyarakat mestinya berangkat dari naluri kesadaran dalam membayar kewajibannya bukan pada kualitas pelayanan yang diterima. Kualitas pelayanan yang baik dapat ditingkatkan, kualitas pelayanan yang buruk dapat diperbaiki, sedangkan pajak tetap jalan dan wajib dibayar.

b. Pengujian Pengaruh Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel sanksi perpajakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak. Hal ini mengindikasikan bahwa berbagai sanksi yang diterapkan dalam perpajakan, menjadi acuan wajib pajak dalam membayarkan kewajibannya. Semakin wajib pajak tidak mematuhi peraturan pajak khususnya tidak membayar pajak, maka sanksi yang diberikan juga semakin banyak dengan nilai yang harus dibayar akan sangat besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ernawati (2018:50) yang mendefinisikan sanksi perpajakan merupakan suatu jaminan bahwa dalam ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan atau norma perpajakan akan dipatuhi. Dengan demikian, sanksi perpajakan berlaku bagi masyarakat yang disebut wajib pajak dan melanggar aturan yang berlaku dalam undang-undang mengenai perpajakan.

c. Pengujian Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kesadaran wajib pajak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor. Hasil ini mengindikasikan bahwa wajib pajak yang patuh dan selalu membayar kewajibannya merupakan wajib pajak yang memiliki kesadaran tinggi akan kewajibannya dalam membayar pajak. Hasil ini didukung oleh teori Nafiah, Warno (2018) yang menjelaskan bahwa kesadaran wajib pajak adalah sikap rela dalam memenuhi kewajiban perpajakan dan serta memberikan kontribusi kepada negara dalam menunjang pembangunan negara. Sehingga dari hasil dan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagai warga negara yang baik tentunya wajib pajak mesti selalu menanamkan kesadaran dalam diri masing-masing akan kewajibannya dalam membayar pajak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kualitas pelayanan pajak, sanksi perpajakan dan kesadaran wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor di Samsat Krian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan pajak tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor di Samsat Krian. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pajak merupakan salah

faktor yang tidak memiliki pengaruh dalam mencapai kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor samsat Krian.

2. Sanksi Perpajakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor di Samsat Krian. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya berbagai sanksi yang makin banyak seiring dengan fenomena yang terjadi, maka kepatuhan wajib pajak akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan sanksi perpajakan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepatuhan wajib pajak.
3. Kesadaran Wajib Pajak memiliki pengaruh positif terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor di Samsat Krian. Hal ini menunjukkan bahwa selain sanksi perpajakan, kesadaran wajib pajak juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepatuhan wajib pajak. Wajib pajak yang memiliki kesadaran yang tinggi, tentunya akan mematuhi kewajibannya dalam membayar pajak.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian berikut ini beberapa temuan yang merupakan implikasi penting baik sebagai informasi bagi pembaca atau beberapa pihak lain terlebih khusus lembaga perpajakan dalam upaya meningkatkan kepatuhan masyarakat sebagai wajib pajak. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel sanksi perpajakan dan variabel kesadaran mempunyai pengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor. Sedangkan variabel kualitas pelayanan pajak tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Samsat Kecamatan Krian merencanakan beberapa upaya dalam mempertahankan serta mengembangkan kembali peraturan akan sanksi pajak yang sedang dan akan berlaku, serta upaya dalam meningkatkan kesadaran masyarakat dalam mematuhi wajib pajak masing-masing. Hal ini dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kepatuhan wajib pajak.
2. Berdasarkan teori yang telah dirumuskan peneliti, maka dapat diketahui bahwa kesadaran wajib pajak diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak kendaraan bermotor samsat kecamatan Krian. Akan tetapi pada kenyataannya dilapangan yaitu diketahui bahwa begitu banyak masyarakat yang mestinya wajib pajak tidak menyadari akan kewajibannya. Sehingga dengan demikian perlu adanya upaya bersifat berkala dari samsat Kecamatan Krian dalam menyikapi persoalan tersebut.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pengalaman peneliti selama penelitian ini berlangsung, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang demi lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini

sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam proses penyebaran kuesioner, responden mengisi item pernyataan kuesioner dengan terburu-buru dan kurang memahami isi dari pernyataan kuesioner yang menyebabkan jawaban yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kenyataan sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data sekunder yang berhubungan dengan kantor Bersama Samsat Kecamatan Krian, peneliti merasa kesusahan mengambil data dikarenakan data yang dibutuhkan tidak tersedia dan petugas yang memberikan data susah ditemui sehingga menyebabkan penelitian sedikit tersendat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mardiasmo, 2017. Perpajakan. Edisi Revisi, Andi: Yogyakarta.
- Mutia, S., P.T. 2017. Pengaruh Sanksi Perpajakan, Kesadaran Perpajakan, Pelayanan Fiskus, Dan Tingkat Pemahaman Orang Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Empiris pada Wajib Pajak Orang Pribadi yang terdaftar di KPP Pratama Padang). Skripsi. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Rahman, K. J. 2018. Pengaruh Pengetahuan Pajak, Kesadaran Wajib Pajak, dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pribadi. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Ritcher jr, P. 2020. Manajemen Pemasaran. Edisi 13. Erlangga. Jakarta
- Rusmayani, N.M.L. dan N.L. Supadmi. 2017. Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan, Sanksi dan Kualitas Pelayanan Pada Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 20(1): 173-201
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Khoiroh, A.A. 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Dalam Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (Studi pada Samsat Bandar Lampung Kota Bandar Lampung). *Skripsi. Universitas Lampung*. Bandar Lampung.
- Kundalini, M. 2017. Pengaruh Pemahaman, Kualitas Pelayanan dan Ketegasan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Pajak UKM di Cirebon. *E-Journal Universitas Gunadarma*.
- Emawati, E. 20018. *Kajian Empiris Tentang Kepatuhan Wajib Pajak Badan di Perusahaan Industri Pengolahan di Surabaya*. Prosiding Seminar Nasional. Makassar.
- Ayunda, A., N. 2019. Pengaruh Sikap Wajib Pajak Pada Pelaksanaan Sanksi Denda, Pelayanan Fiskus Dan Kesadaran Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Empiris Terhadap Wajib Pajak Orang Pribadi di Kota Semarang). *Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Wamo, 2018. *Panduan Komprehensif Pajak Penghasilan*, PT. Niaga Swadaya. Jakarta.
- Gusari, N., N. T. 2018. Pengaruh Pemahaman Peraturan Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak dan Akuntabilitas Pelayanan Publik Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 17(3):2321-2351.

Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Promosi terhadap Laba Bersih pada UD. Seha Barokah Ngingas

Lila Nisa'ul Magfiroh¹, Sugijanto²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : nisamagfiroh17@gmail.com¹, sugijanto@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Angka akhir dalam akun laba rugi adalah laba bersih, dan itu mewakili ekuitas . kinerja perusahaan dalam hal operasi bisnisnya sepanjang waktu tercermin dalam laba bersihnya. Biaya Produksi dan Biaya promosi adalah variabel yang digunakan dalam skenario ini untuk menghitung laba bersih. Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan apakah laba bersih UD. Seha Barokah Ngingas terkena dampak biaya produksi dan promosi. Penelitian menggunakan Teknik *non purposive sampling* dengan *Quota sampling*. fakta-fakta yang diperoleh bersumber dari laporan keuangan bulanan periode 2019-2021 pada UD. Seha Barokah yaitu sebanyak 36 sampel. Metode analisis data penelitian ini meliputi analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji-t, dan uji-f. menurut temuan studi tersebut, Biaya Produksi dan Biaya Promosi berpengaruh signifikan terhadap Laba Bersih pada UD. Seha Barokah Ngingas.

Kata Kunci : Laba Bersih, Biaya Produksi, Biaya Promosi

ABSTRACT

The final number in the profit and loss account is net income, and it represents equity. The company's performance in terms of its business operations over time is reflected in its net income. Production costs and promotional cost are variables used in this scenario to calculate net income. The purpose of this study is to determine whether the net income of UD. Seha Barokah Ngingas is affected by production and promotion costs. The study used a non-purposive sampling technique with quota sampling. the facts obtained are sourced from the monthly financial statements for the 2019-2021 period at UD> Seha Barokah as many as 36 samples. The data analysis methods of this research include multiple linear regression analysis, classical assumption test, t-test, and f-test. According to the findings of the study, production costs have a significant effect on Net profit at UD. Seha Barokah Ngingas.

Keywords : net profit, production cost, promotion cost

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perekonomian memegang peran penting dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Keadaan ini mengarah pada bentuk-bentuk usaha, terutama perusahaan yang berorientasi pada laba, dengan kebijakan yang terarah dan kemampuan menjalankan fungsinya sehingga semuanya berjalan sesuai rencana dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Secara umum, tujuan setiap perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan, perusahaan memiliki kemampuan untuk tumbuh dan kemampuan untuk mempertahankannya di masa depan. Biaya Produksi yang tinggi berdampak pada tingkat penjualan, dan perusahaan membatasi produksi secara kuantitas dengan menyesuaikan biaya produksi. Ketika produksi suatu produk berkurang secara kuantitas, tentunya berdampak pula pada keuntungan yang diperoleh.

Pertarungan terencana dengan bantuan diperlukan bagi perusahaan untuk tumbuh dan mengatasi hambatan yang muncul dalam operasional, keuangan, dan pemasaran produk akhir. Karena bisnis secara teori mengantisipasi menghasilkan keuntungan besar dengan tujuan yang tepat. Biaya produksi adalah biaya yang dikeluarkan selama transformasi sumber daya mentah menjadi barang jadi yang dapat dipasarkan. Biaya-biaya ini terdiri dari biaya untuk tenaga kerja, bahan baku, dan administrasi pabrik. Sedangkan biaya yang terkait dengan kegiatan non-produksi seperti penjualan, seperti yang terkait dengan iklan dan biaya.

Biaya promosi memiliki peran penting dalam menentukan ukuran laba yang dihasilkan di samping biaya produksi. Dikatakan bahwa kemajuan sangat penting dalam sebuah bisnis. Karena tanpa iklan, tidak ada yang tahu apa yang dihasilkan oleh perusahaan. Untuk menarik pelanggan membeli produk perusahaan, perusahaan menggunakan biaya promosi sebagai alat teknis untuk mengkomunikasikan produk yang dihasilkannya melalui plang, berita, plakat, radio, sistem penyiaran gambar, social media, dan cara lain.

METODE

Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode untuk penelitian ini. Data laporan keuangan bulanan di UD. Seha Barokah Ngingas digunakan sebagai sampel, bersama dengan informasi biaya produksi, biaya promosi, dan laba bersih untuk tahun 2019 hingga 2021. Teknik untuk pemungutan sampel yang berupa pengambilan *non purposive sampling* yaitu *Quota Sampling*. Sampel yang digunakan merupakan laporan keuangan bulanan UD. Seha Barokah Ngingas periode 2019-2021 maka didapatkan sampel sebanyak 36 sampel, sedangkan sumber dari penelitian adalah sumber sekunder.

Peneliti menggunakan data sekunder, dengan pengumpulan data berupa studi dokumentasi yang diperoleh dari laporan keuangan bulanan dari tahun 2019 hingga 2021. Peneliti menggunakan 2 variabel:

Variabel bebas :

-Biaya Produksi (X_1)

-Biaya Promosi (X_2)

Variabel terikat:

-Laba Bersih (Y)

Analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji-t, dan uji-f adalah metode analisis data untuk menentukan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

HASIL

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,81	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil pengolahan data

Terlihat dari tabel 4.6 menyatakan bahwa hasil normalitas, menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas Biaya produksi dan Biaya Promosi dan variabel terikat Laba Bersih senilai 0,81 ($0,81 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan variabel dinyatakan normal.

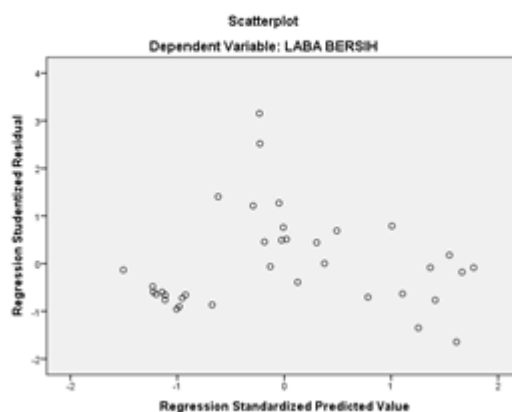
Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Hasil		Keterangan
	VIF	Tolerance	
<u>X1_B.Produksi</u>	2,019	0,495	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<u>X2_B.Promosi</u>	2,019	0,495	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil pengolahan data

Terlihat pada tabel 4.7 hasil multikolinearitas, menunjukkan nilai tolerance dari variabel bebas Biaya Produksi dan Biaya Promosi adalah $0,495 > 0,10$. Untuk nilai VIF dari variabel bebas Biaya Produksi (X_1) dan variabel Biaya Promosi (X_2) $2,019 < 10,00$. Maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar dari uji heteroskedastisitas diatas, tidak adanya terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Nilai	Keterangan
1,397	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Hasil pengolahan data

Terlihat dari tabel 4.9 hasil dari autokorelasi, terlihat tingkat sig adalah $1,397 > 0,05$. Sehingga tidak terjadi autokorelasi pada variabel penelitian ini.

Tabel 4.8
Analysis Regresi Linear Berganda

Model	Hasil
(Constant)	-56447,830
Biaya Produksi	,680
Biaya Promosi	,180

Sumber : Hasil pengolahan data

Terlihat dari tabel 4.8, didapatkan bentuk persamaan regresi untuk dua predicator sebagai berikut :

$$Y = -56447,830 + 0,680X_1 + 0,81X_2$$

Maka persamaan linier diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Constanta (a) = -56447,830, jika variabel Biaya Produksi dan Biaya Promosi = 0, maka

Laba Bersih bernilai -56447,830 atau dikatakan mengalami peningkatan sebesar -56447,830.

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Variabel	Hasil	
	T	Sig.
(Constant)	-,891	,379
Biaya Produksi	6,035	,000
Biaya Promosi	,278	,783

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel diatas dari uji t, Hipotesis Pertama (H_1) berdasarkan analisis didapatkan tingkat signifikan uji-t bernilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} bernilai $6,035 > \text{nilai } t_{tabel}$ bernilai $1,691$, maka H_1 diterima. Jadi artinya biaya produksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap laba bersih. Hipotesis kedua (H_2) berdasarkan analisis didapatkan nilai signifikan uji-t bernilai $0,783 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} bernilai $0,278 < t_{tabel}$ bernilai $1,691$, maka H_2 ditolak. Jadi artinya bagian biaya promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap lab bersih.

Tabel 4.10
Hasul Uji F

Variabel	F	Sig.
Laba Bersih	3,433	,000 ^a

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 2.6

Berdasarkan tabel diatas dari uji-f, didapatkan tingkat sig sebesar $0,000 < 0,05$, dengan tingkat F_{hitung} sebesar $3,433 > F_{tabel}$ $3,28$. Dengan demikian hipotesis diterima yang artinya baik biaya produksi maupun biaya promosi berpengaruh pada laba bersih.

PEMBAHASAN

Pengaruh Biaya Produksi terhadap Laba Bersih

Hasil dari pengujian H_1 menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $6,035 > 1,691$ dengan tingkat signifikan senilai $0,000 < 0,05$. Ditemukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, mengarah pada kesimpulan yakni biaya produksi secara signifikan mempengaruhi laba bersih.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asep Mulyan (2018), Baihaqy Ammi (2021), dan Mukhlisotul Jannah (2018). Dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Biaya produksi berpengaruh signifikan terhadap Laba Bersih.

Pengaruh Biaya Promosi terhadap Laba Bersih

Hasil dari pengujian H2 menggunakan uji t diperoleh thitung sebesar $0,278 < 1,691$ dengan tingkat signifikan senilai $0,783 > 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Biaya Promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap Laba Bersih.

Hasil ini mendukung studi yang telah diselesaikan sebelumnya Rahma (2019), dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Biaya Promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap Laba Bersih.

SIMPULAN

Hasil-hasil berikut dicapai berdasarkan temuan analisis yang diberikan dalam bab sebelumnya:

1. Variabel Biaya Produksi secara bersamaan ini telah berpengaruh signifikan terhadap Laba Bersih pada UD. Seha Barokah.
2. Variabel Biaya Promosi secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Laba Bersih pada UD. Seha Barokah.
3. Variabel Biaya Produksi dan variabel Biaya Promosi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Laba Bersih pada UD. Seha Barokah.

IMPLIKASI

Perusahaan sebaiknya mencari tau apa saja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya laba perusahaan. Serta dapat memperbaiki system promosi agar masyarakat dapat lebih mengetahui tentang produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Karena keterbatasan, penelitian ini didasarkan pada bukti-bukti yang sesuai yang telah diperoleh. Sehingga tidak melampaui topik penelitian dan hanya focus pada apa yang ingin diteliti. Namun dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan dalam memfokuskan pada variabel-variabel yang diuji, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada laporan keuangan UD. Seha Barokah pada periode 2019-2021 bulanan.
2. Penelitian ini hanya memiliki tiga variabel yang memungkinkan untuk diteliti lebih lanjut agar dapat menambahkan variabel lain untuk mengukur besar kecilnya Laba Bersih.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2004. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Carter, Willian. 2009. Akuntansi Biaya. Jakarta: Salemba empat.
- Donald E. Keiso, dkk. *Akuntansi Intermediate*. Jakarta: Erlangga. 2008.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2008. Teori Akuntansi (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Henry, Simomora. 2000. Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Jilid II. Jakarta: Salemba empat.
- Jannah, M. 2018. Analisis Pengaruh Biaya Produksi Dan Tingkat Penjualan Terhadap Laba Kotor. *Banque Syar'i: Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah*, 4(1), 87-112.
- Jumingan. 2006. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Bumi Aksara.
- K. Fred Skousen, dkk. 2001. Akuntansi Keuangan. Jakarta: Salemba empat.
- Kasmir. 2011. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Muijart. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga
- M, Fuad. 2000. Pengantar Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mulyadi. 2018. Akuntansi Biaya (Edisi 5). Universitas Gadjah Mada: UPP STIM YKPN.
- Mulyana, A. (2018). Pengaruh Biaya Produksi terhadap Laba Kotor. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 15-26.
- Philip, Kotler: Kevin, Lane Keller. 2009. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Airlangga.
- Prasetyo, Aji: Sukamdani, Yuni. 2020. Akuntansi Manajemen. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya: Adi Buana University Press.
- Prayitno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Simamora, Henry. 2000. Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Jilid II. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2010. Manajemen Pemasaran Internasional. Cetakan Pertama Jakarta: Salemba empat.
- Soemarso. 2009. Revisi Akuntansi suatu Pengantar. Jakarta: Salemba empat.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suhardiyah, Martha: Fariana, Rina: Sawitri, Aristha Purwanthari. 2019. Akuntansi Biaya (Edisi Revisi). Universitas PGRI Adi Buana Surabaya: Adi Buana University Press.

ANALISIS PENGARUH SUKU BUNGA, INFLASI DAN NILAI BUKU TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN STUDI KASUS PERUSAHAAN MENUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA UNTUK PERIODE 2017 – 2020

Nadia Prawira Sita¹, Sigit Prihanto Utomo²
Universitas PGRI Adibuana Surabaya

Email : nadiaprawirasita@gmail.com¹, korespondensi : sigitpu@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menunjukkan pengaruh Suku Bunga, Inflasi dan Nilai Buku terhadap Kinerja Perusahaan pada perusahaan manufaktur tercatat di BEI periode 2017-2020. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu laporan keuangan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan Manufaktur yang tercatat di BEI periode 2017-2020. Hasil penelitian membuktikan suku bunga (X_1), inflasi (X_2) berpengaruh secara parsial dan nilai buku (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan (Y).

Kata kunci : Suku Bunga, Inflasi, Nilai Buku dan Kinerja Perusahaan

ABSTRACT

The motivation behind this review to show the impact of loan fees, expansion and book esteem on organization execution in assembling organizations recorded on the Indonesia Stock Exchange for the 2017-2020 period. The quantitative technique utilized in this study utilizes auxiliary information, to be specific the yearly budget reports gave by Manufacturing organizations recorded on the IDX for the 2017-2020 period. The consequences of the review demonstrate that loan fees (X_1), expansion (X_2) make a fractional difference and book esteem (X_3) doesn't to some extent influence organization execution (Y).

Keywords : Interest Rate, Inflation, Book Value and Company Performance

PENDAHULUAN

Pertumbuhan Ekonomi suatu Negara saat ini dapat dipengaruhi oleh Perkembangan Investasi pada Negara tersebut. Dimana pertumbuhan ekonom semakin tinggi maka semakin bagus juga tingkat kesejahteraan masyarakat di Negara tersebut. Pertumbuhan Ekonomi adalah salah satu proses adanya perubahan ekonomi yang mana terjadi adanya kenaikan pendapatan per kapita dalam waktu yang cukup lama tanpa melihat adanya peningkatan pendapatan per kapita lebih tinggi atau rendah dari pada pertumbuhan penduduk atau apakah ada perubahan yang bisa menambah sumber-sumber produktifitas yang mana akan menjadi kenaikan pendapatan per kapita.

Sektor industri manufaktur biasanya menjadi tempat investasi yang sangat menguntungkan karena mengalami kenaikan setiap tahunnya . Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu antara lain inflasi, dan tingkat suku bunga. Faktor lainnya seperti kinerja keuangan. Harga per nilai buku menjadi suatu ukuran dari pasar untuk menjadikan harga saham di suatu pasar modal terhadap nilai buku saham perusahaan. Saat terjadi kenaikan nilai buku maka menandakan investor melihat kinerja yang baik dan benar terhadap perusahaan. Kondisi itulah yang membuat investor tertarik untuk menanamkan modal diperusahaan tersebut.

Investor menilai kinerja perusahaan yang baik melalui cara kerja perusahaan dapat menyajikan peningkatan yang tinggi terhadap penanaman modal. Selain itu perusahaan yang mempunyai tingkat efisien yang tinggi dalam memanfaatkan aktiva yang terdapat dalam laba, hal itu juga bisa dinilai investor sebelum menanamkan modal yang mereka miliki. Terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam kinerja perusahaan yaitu inflasi dimana pada saat terjadi inflasi yang mengakibatkan lonjakan harga barang baku serta biaya produksi yang bisa memicu adanya penurunan pendapatan yang disebabkan oleh penjualan yang mahal karena adanya kenaikan harga bahan baku, biaya produksi dan harga pokok naik sehingga mengakibatkan minimnya pembeli.

Dalam perusahaan sendiri terdapat neraca dimana neraca tersebut dapat dijadikan sebagai ketentuan dalam menghitung nilai buku dari perusahaan tersebut. Nilai Buku yang besar menjadi acuan untuk percaya terhadap kinerja perusahaan seterusnya. Hal tersebut juga yang melandasi kemauan pemilik perusahaan, karena sejahteranya pemilik saham yang tinggi dapat sebabkan oleh tingginya nilai perusahaan.

METODE

Pendekatan penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 18 perusahaan. Adapun teknik dalam mengumpulkan data didapatkan berupa laporan keuangan yang bersumber dari BEI [dan BPS](#). Data dikumpulkan menggunakan teknik dokumentasi. Data penelitian akan dianalisis dengan regresi linier berganda agar didapati hasil pengaruh dari variabel-variabel independen.

HASIL

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		64
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0,35953973
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,063
	Negative	,075
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^a
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 2.6

Output SPSS pada Tabel 1, diperoleh nilai Sig. 0,200 ($0,200 > 0,05$) artinya residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Suku Bunga (X_1)	0,205	4,874
Inflasi (X_2)	0,204	4,901
Nilai Pokok (X_3)	0,981	1,019

a. Dependent Variable : Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 2.6

Dari Tabel 2 terlihat bahwa tidak terjadinya multikolinearitas terhadap semua variabel, karena semua nilai tolerance berada diatas 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
(Constant)	2,892	0,005
Suku Bunga (X_1)	2,647	0,110
Inflasi (X_2)	-2,200	0,252
Nilai Buku (X_3)	-0,331	0,742

a. Dependent Variable : Abs_RES

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 2.6

Tabel 3 diperoleh nilai signifikan dari variabel suku bunga, inflasi dan nilai buku $> 0,05$, artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model.

Uji Autokorelasi

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin Watson
1	,709 ^a	0,506	0,521	0,56642	2,674

a. Predictors : (Constant), Nilai Buku (X_3), Inflasi (X_2), Suku Bunga (X_1)

a. Dependent Variable : Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 2.6

Dari Tabel 4 diperoleh nilai uji DU adalah 2,674. $(2,674) > d_U (1,736) < d_{-U} (2,264)$. Artinya tidak terjadi gejala autokorelasi dalam model.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,618	0,405
Suku Bunga (X_1)	0,061	0,030
Inflasi (X_2)	0,426	0,078
Nilai Buku (X_3)	0,016	0,021

a. Dependent Variable : Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 2.6

Berdasarkan hasil output SPSS 2.6 diatas penulisan persamaan regresi adalah :

$$Y = 0,618 + 0,061 + 0,426 + 0,016$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan Suku Bunga (X_1) akan mempengaruhi Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 0,061, setiap kenaikan Inflasi (X_2) akan mempengaruhi Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 0,426, setiap kenaikan Nilai Buku (X_3) akan mempengaruhi Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 0,016.

Uji T

Tabel 6

Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	1,327	0,192
Suku Bunga (X_1)	2,017	0,048
Inflasi (X_2)	5,463	0,000
Nilai Buku (X_3)	0,762	0,449

a. Dependent Variable : Kinerja Perusahaan (Y)
Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Tabel 6 diperoleh nilai taraf signifikansi variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 6, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel suku bunga sebesar 2,017 dengan nilai signifikansi 0,048, ($0,048 < 0,05$)(H_1 diterima). Dengan demikian hipotesis pertama atau H_1 diterima yang berarti suku bunga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2. Hipotesis Kedua (H_2)

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 6, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel inflasi sebesar 5,463 dengan nilai signifikansi 0,000, ($0,000 < 0,05$)(H_1 diterima). Dengan demikian hipotesis kedua atau H_2 diterima yang berarti inflasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

3. Hipotesis Ketiga (H_3)

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 6, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel nilai buku sebesar 0,762 dengan nilai signifikansi 0,449, ($0,449 > 0,05$)(H_1 ditolak). Dengan demikian hipotesis ketiga atau H_3 ditolak yang berarti nilai buku tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,546	,529	0,464

a. Predictors: (Constant), Nilai Buku (X_3), Inflasi (X_2), Suku Bunga (X_1)
b. Dependent Variable : Kinerja Perusahaan (Y)
Sumber : Hasil Output SPSS Versi 25

Nilai (R Square) adalah 0,546. Hal ini diartikan bahwa variabel kinerja perusahaan di pengaruhi oleh variabel suku bunga, inflasi dan nilai buku sebesar 0,546 atau 54,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Suku Bunga Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil yang didapat dari penelitian ini, terlihat Suku Bunga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan Manufaktur periode 2017-2020. Karena Semakin tinggi Suku bunga maka dapat menimbulkan minat untuk investor atau masyarakat agar menanamkan modalnya dalam bentuk tabungan di bank. Oleh karena itu, Suku Bunga terhadap Kinerja Perusahaan telah memenuhi kebutuhan perusahaan yang ditunjukkan dengan hasil yang signifikan.

Hipotesis pertama yang disajikan diterima atau dapat dikatakan bahwa Suku Bunga berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis tersebut telah mendukung atau sama dengan penelitian Kalini & Wiagustini (2016), dan Suprutyanti (2019), dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa suku bunga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Inflasi Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil yang didapat Dari penelitian ini, terlihat Inflasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur periode 2017-2020. Inflasi dapat menyebabkan kenaikan biaya produksi dan penurunan daya beli masyarakat. Hal ini dapat berdampak pada kondisi pasar keuangan. Investor akan kurang tertarik untuk berinvestasi, dan permintaan saham akan menurun sehingga berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Hipotesis kedua yang disajikan diterima atau dapat dikatakan bahwa Inflasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis tersebut telah mendukung atau sama dengan penelitian Wibowo (2016) dan Supriyanti (2019), dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa inflasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

3. Pengaruh Nilai Buku terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil yang didapat dari penelitian ini, terlihat Nilai Buku tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur periode 2017-2020. Hipotesis ketiga yang disajikan ditolak atau dapat dikatakan bahwa Nilai Buku tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis tersebut telah mendukung atau sama dengan penelitian Pujarini (2020), dan Paryanto & Sumarsono (2018), dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai buku tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

SIMPULAN

1. Suku Bunga pada Kinerja Perusahaan berpengaruh signifikan dan positif.
2. Inflasi pada Kinerja Perusahaan berpengaruh signifikan dan positif.
3. Nilai Buku pada Kinerja Perusahaan tidak berpengaruh signifikan dan negatif.

IMPLIKASI

Saat terjadi penurunan Suku Bunga Perusahaan bisa membayar kredit pada bank dengan lancar sehingga pembiayaan perusahaan dapat dikatakan bagus dan hal itu dapat berdampak pada Kinerja Perusahaan. Saat terjadi Inflasi seluruh harga barang baku melonjak naik dan pendapatan perusahaan akan berkurang dengan sedikitnya pembeli karena penjualan perusahaan juga ikut naik Nilai Buku yang besar dapat menjadikan pasar percaya terhadap kinerja perusahaan seterusnya. Hal tersebut juga yang melandasi keinginan para pemilik perusahaan, karena nilai perusahaan yang tinggi dapat menandakan kesejahteraan pemegang saham juga tinggi.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Obyek penelitian yang digunakan sangat terbatas sehingga mempengaruhi dalam menentukan sampel.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian terhadap beberapa variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2014). Pengantar teori ekonomi. Yogyakarta: Mitra Pustaka Nurani.
- INDRIANI, D., Bemby, B., & Mukhlis, M. (2019). *PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, PENGANGGURAN, PENDIDIKAN, DAN UPAH TERHADAP TINGKAT KEMISKINAN DI SUMATERA SELATAN* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Paryanto, P., & Sumarsono, D. (2018, October). Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2016. In *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper STIE AAS* (Pp. 12-26).
- Pujarini, F. (2020). Effect Of Financial Performance On Corporate Value. *Journal Of Accounting And Management Innovation*, 4(1), 1-15.
- Rofifah, D. (2020). *Nilai Perusahaan Dipengaruhi Oleh Struktur Modal Dan Profitabilitas (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Supriyanti, N. (2019). Analisis Pengaruh Inflasi Dan Suku Bunga BI Terhadap Kinerja Keuangan PT. Bank Mandiri, Tbk Berdasarkan Rasio Keuangan. *Online*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Wiagustini, N. L. P. & Hermawan, D. (2016). *Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, Ukuran Reksa Dana, Dan Umur Reksa Dana Terhadap Kinerja Reksa Dana* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Wibowo, F., Arifati, R., & Raharjo, K. (2016). Analisis Pengaruh Tingkat Inflasi, Suku Bunga Sbi, Nilai Tukar Us Dollar Pada Rupiah, Jumlah Uang Beredar, Indeks Dow Jones, Indeks Nikkei 225, Dan Indeks Hangseng Terhadap Pergerakan Indeks Harga Saham Gabungan (Ihsg) Periode Tahun 2010-2014. *Journal Of Accounting*, 2(2).
- Yusuf, B. N. (2019). *Analisa Atas Tingkat Inflasi Yang Mempengaruhi Realisasi Penerimaan Pajak Dengan Tingkat Shadow Economy Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Penerimaan Pajak Indonesia 2008–2017 Dengan Pendekatan Permintaan Uang Kartal Pada Estimasi Shadow Economy)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GARUDA MAKMURINDO

Sahrul Dwi Ikbaktiar¹, Siti Samsiyah²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

E-mail: sahrulikabatiar@gmail.com¹, sitisamsiyah@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Era persaingan bebas sekarang mengakibatkan seluruh perusahaan berfokus untuk membangun kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan nantinya. Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo berada di Jl. Kedamean No.88. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah slovin dengan jumlah responden sebanyak 133. Teknik analisis regresi linier berganda di gunakan sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The current era of free competition causes many companies to focus on building employee performance, because employee performance is very influential on the company's development later. Low employee performance is one of the symptoms that can damage conditions in a company. This study aims to re-examine the effect of job characteristics and organizational culture variables. The population in this study were employees of PT. Sinar Garuda Makmurindo which is located on Jl. Kedamean No.88. The method of determining the sample used is slovin with a total of 133 respondents. Multiple linear regression analysis technique is used as an analytical tool. The results showed that the variable of job characteristics had a positive and significant effect on employee performance and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Job Characteristics, Organizational Culture and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin intensif mengharuskan perusahaan untuk memikirkan kembali kinerja organisasi mereka. Ini karena indikator kinerja yang ada tampaknya semakin tidak efektif. Beberapa manajer organisasi telah menambahkan beberapa tambahan, meningkatkan beberapa metode kinerja lama, dan membangun serangkaian metode kinerja baru yang berfokus pada kinerja untuk memotivasi karyawan. Struktur efisiensi telah diperbaiki dengan meningkatkan efisiensi.

Karakteristik Pekerjaan menurut Stoner dalam Mahayanti (2017) memaparkan bahwa Jumlah tanggung jawab, variasi tugas, dan pekerjaan yang menjadi ciri kepuasan orang, dan kepuasan kerja memotivasi setiap orang dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, studi tentang karakteristik pekerjaan sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk menganalisis karakteristik pekerjaan yang perlu dipertimbangkan dalam desain pekerjaan.

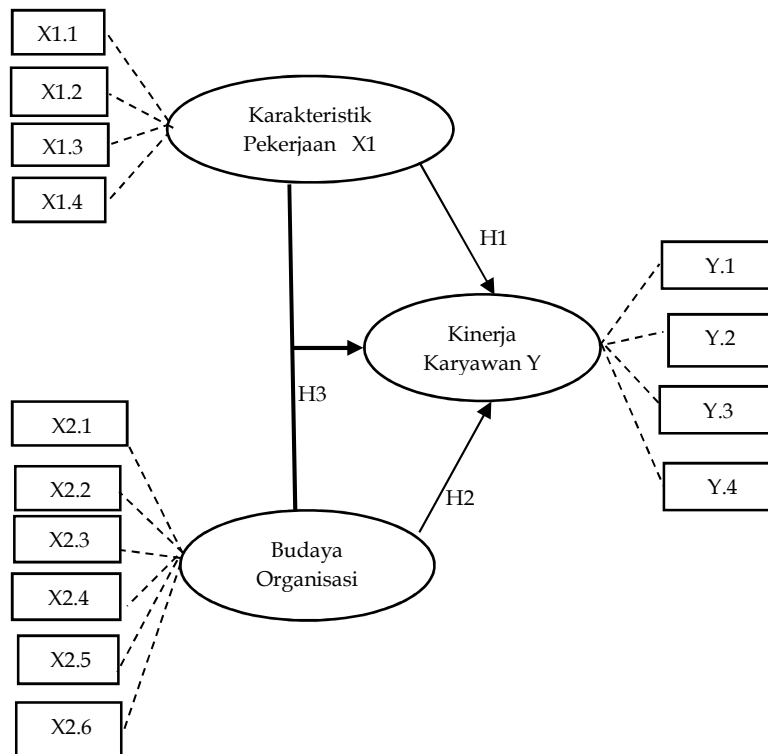
Menurut Kasmir dalam Ahmad (2019) memaparkan bahwa Budaya organisasi mempengaruhi kebiasaan atau norma yang diterapkan dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Norma-norma ini berlaku, diterima secara umum, dan mengatur bahwa semua anggota perusahaan atau organisasi harus mematuhi. Dalam kehidupan organisasi, anggota suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari hubungan budaya yang mereka bentuk dan gunakan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan organisasi. Budaya membedakan anggota dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari cara anggota berinteraksi, cara menghadapi masalah dalam organisasi, dan cara mereka bekerja.

Menurut Ginanjar dalam Achmad (2019) kinerja karyawan diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor sistem. Faktor

pribadi meliputi kemampuan dan kepribadian karyawan, dan faktor sistem meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, dan desain pekerjaan.

Perusahaan mampu bersaing yang dimana perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik dimana objek penelitian pada PT. Sinar Garuda Makmurindo yang merupakan perusahaan produksi karton. Seluruh pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang mana dilakukan dengan meminimalisir karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang baik, sehingga mendapatkan hasil kinerja yang bagus.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H₁ : Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo

H₃ : Karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo

METODE

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat dan variabel bebas, dengan variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel bebas adalah karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi.

Tabel 1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variable	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Karakteristik Pekerjaan (X₁)	Robbins dan Judge (dalam Jeni, 2019), mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dan pekerjaan, bagaimana karakteristik itu di gabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda.	1. Ragam keahlian 2. Identitas tugas 3. Signifikasi tugas 4. Umpan balik	Likert
Budaya Organisasi (X₂)	Menurut Kasmir (dalam Ahmad, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan.	1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko 2. Perhatian terhadap detail pekerjaan 3. Orientasi hasil 4. Orientasi tim 5. Keagresifan 6. Stabilitas	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Roziqin (dalam ahmad, 2019) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan di jadikan dasar penilaian atas tercapainya atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintah, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Pengetahuan 3. Kehadiran 4. Kerjasama	Likert

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ada 200 karyawan pada PT. Sinar Garuda Makmurindo dan sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin yang dimana terdapat 133 responden.

Analisis Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data menggunakan kusioner selanjutnya di uji dengan spss, uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut gambaran umum reseponden :

Tabel 2
Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- Laki	95	71.4%
Perempuan	38	28.6%
Total	133	100%

Sumber : Hasil Data Primer 2022

Tabel 3
Data Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	62	46.6%
31-40	54	40.6%
41-50	17	12.8%
Total	133	100%

Sumber : Hasil Data Primer 2022

Tabel 4
Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	18	13.53%
SMA	86	64.66%
DIPLOMA	14	10.53%
S1	15	11.28%
Total	133	100%

Sumber : Hasil Data Primer 2022

Kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan yang terdapat di PT. Sinar Garuda Makmurindo adalah laki-laki yang memiliki rentang usia 20-30 dengan mayoritas pendidikan terakhir SMA.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 5
Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Probabilitas	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	X1.1	.000	.05	VALID
	X1.2	.000	.05	VALID
	X1.3	.000	.05	VALID
	X1.4	.000	.05	VALID
	X1.5	.044	.05	VALID
	X1.6	.034	.05	VALID
	X1.7	.000	.05	VALID
	X1.8	.000	.05	VALID
	X1.9	.000	.05	VALID
	X1.10	.000	.05	VALID
	X1.11	.045	.05	VALID
	X1.12	.004	.05	VALID
	X1.13	.000	.05	VALID
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	.000	.05	VALID
	X2.2	.000	.05	VALID
	X2.3	.000	.05	VALID
	X2.4	.000	.05	VALID

Kinerja Karyawan (Y)	X2.5	.000	.05	VALID
	X2.6	.000	.05	VALID
	X2.7	.016	.05	VALID
	X2.8	.002	.05	VALID
	X2.9	.008	.05	VALID
	X2.10	.021	.05	VALID
	X2.11	.000	.05	VALID
	X2.12	.000	.05	VALID
	X2.13	.042	.05	VALID
	X2.14	.000	.05	VALID
	X2.15	.001	.05	VALID
	X2.16	.005	.05	VALID
	X2.17	.008	.05	VALID
	X2.18	.000	.05	VALID
	X2.19	.000	.05	VALID
	X2.20	.039	.05	VALID
	Y.1	.000	.05	VALID
	Y.2	.000	.05	VALID
	Y.3	.000	.05	VALID
	Y.4	.000	.05	VALID
	Y.5	.022	.05	VALID
	Y.6	.000	.05	VALID
	Y.7	.000	.05	VALID
	Y.8	.000	.05	VALID
	Y.9	.023	.05	VALID
	Y.10	.000	.05	VALID
	Y.11	.000	.05	VALID
	Y.12	.001	.05	VALID
	Y.13	.000	.05	VALID

Suber : Hasil Data Primer, 2022

Menunjukkan setiap pernyataan yang ada nilai signifikasi < 5% sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6

Uji Reliabilitas

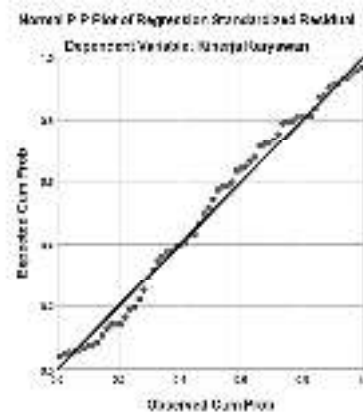
Label	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.729	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.723	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.732	0.60	Reliabel

Suber : Hasil Data Primer, 2022

Menunjukkan bahwa item-item yang diuji memiliki hasil alpha >0,6 sehingga item-item kusioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2
Hasil uji p-plot normalitas

Berdasarkan hasil ini dengan pendekatan grafik diatas bahwa data terdistribusi secara normal, terlihat dari penyebaran titik berada di sumbu diagonal atau mendekati garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Uji multikolinearitas

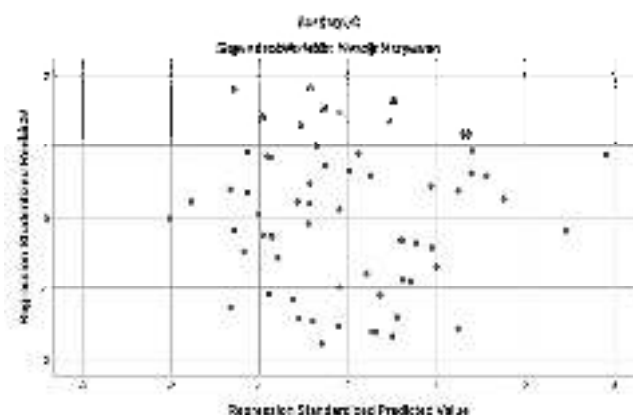
Coefficients ^a		
Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,758	1,266
Budaya Organisasi (X2)	0,758	1,266

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data Primer, 2022

Menunjukkan bahwa hasil VIF kedua variabel tersebut adalah 1,266 ($1,266 < 10$) maka dikatakan bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedestisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedestisitas

Hasil uji menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas karena tidak terbentuk pola bergelombang, melebar ataupun menyempit pada scatterplot.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.394	.217	3.681	1.989
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Data Primer, 2022

Maka dalam perhitungan kali ini di dalam tabel Durbin Watson sebesar 1,5395 dan Du sebesar 1,6640 dan d hitung sebesar 1,989 ($1,5542 < 1,989 < 2,011$). Maka tidak terjadi auto korelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.	Ket.
1	38.313	3.501	.001	
(Constant)				
X1	.123	1.072	.008	Signifikan
X2	.139	1.403	.006	Signifikan
R				.628 ^a
R Square				.394
F Hitung				16.569
Sig. F				.016 ^b
Keterangan :				
Jumlah Data:				133 Responden
Dependen Variabel				Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Data Primer, 2022

Berikut persamaan dari hasil di atas :

$$Y = 38,313 + 0,123X_1 + 0,139X_2 + e$$

Menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 38,313 jika karakteristik pekerjaan 0,008 dan budaya organisasi 0,006 maka kinerja karyawan sebesar 38,313. Dan variabel karakteristik pekerjaan (X1) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi (X2) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

a. Uji t

Tabel 10
Uji- t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	38.313	10.945		3.501	.001
X1	.123	.114	.132	1.072	.008
X2	.139	.099	.172	1.403	.006

Sumber: Hasil Data Primer, 2022

Hasil uji t untuk karakteristik pekerjaan diperoleh nilai signifikansi sebesar $,008 < ,05$ maka karakteristik pekerjaan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. uji t budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $,006 < ,05$ maka budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

b. Uji f

Tabel 11
Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.518	2	21.259	16.569	.016 ^b
Residual	853.800	130	13.552		
Total	896.318	132			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Sumber: Hasil Data Primer, 2022

Bahwa nilai F_{hitung} adalah 16,569 dengan nilai signifikansi $,016$ sehingga $(,016 < ,05)$. Dari hasil tersebut dapat terbukti berpengaruh secara simultan karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi atas kinerja karyawan pada PT. Sinar Garuda Makmurindo.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut apabila karakteristik pekerjaan yang dialami PT. Sinar Garuda Makmurindo baik atau layak akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan dan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan target perusahaan dan sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan budaya organisasi pada karyawan baik atau layak akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan dan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan target perusahaan dan sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi secara simultan berdasarkan hasil di atas apabila karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang terorganisir dengan baik secara simultan mampu membantu peningkatan kualitas kinerja karyawan di PT. Sinar Garuda Makmurindo.

SIMPULAN

1. Karakteristik pekerjaan mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Garuda Makmurindo. Hal ini terbukti berasal nilai signifikansi $0,008$ lebih kecil dari $0,05$ atau $(0,008 < 0,05)$ menggunakan nilai t_{hitung} sebanyak $1,072$ dan koefisien regresi sebesar $0,123$ sehingga

dapat diartikan bahwa semakin besar karakteristik pekerjaan yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Budaya organisasi mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Garuda Makmurindo. Terbukti dari nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,006 < 0,05$) menggunakan nilai t_{hitung} sebesar 1,403 koefisien regresi sebesar 0,139, Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT. Sinar Garuda Makmurindo. terbukti dari nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,016 < 0,05$) dengan nilai F_{hitung} sebesar 16,569.

IMPLIKASI

Adapun saran yakni pentingnya karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang baik salah satunya meningkatkan komunikasi sesama rekan kerja, penempatan tugas kerja yang sesuai serta mempunyai kreatifitas dan inovasi yang tinggi guna untuk mencapai target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dkk. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya. *Jurnal Manajemen*. 11(2). 137-146.
- Ayu, I. G., Mahayanti, K., Agung, A., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 6(4), 2253–2279.
- Bachtar, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*. 14(2). 111–120.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*. 4(1). 25-34.
- Jeni, N. L. P., Martini, L. K. B., & Vrawati, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan. *Inovasi Baru Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora*. 881–888.
- Purnawan dkk. (2017). Analisis Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 7(2). 175-194.