

JURNAL MADANITM

ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

www.jurnalmadani.org

Vol. 5, No. 2, September 2022



Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perbankan di Pontianak
(Nova Arestia)

Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan IT Competency terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta
(Indra Januar Rukmana, Shela Indah Savitri)

Pengaruh Literasi Keuangan dan Auditor Spesialisasi terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan di Era Kenormalan Baru (Studi Kasus Dinas Sosial Kota Malang)
(Ardi Bachtiar, Indri Kharisma, Ananda Hadistia)

Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)
(Fadhila Jasmin Indra, Zackharia Rialmi)

Analisis Strategi Komunikasi Pemasaran dalam Upaya Meningkatkan Penjualan UKM di Pondok Pesantren Yatim Al Hanif
(Dedek Kumara, Hanum Puspa Dhiani, Surti Wardani)

Pengaruh Likuiditas, Aktivitas, dan Leverage terhadap Profitabilitas (Studi Empiris pada Perusahaan Ritel yang Go Public di BEI Periode 2014-2020)
(Hasanudin, Cristine Prestarika Lukito)

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

Chief Editor

Ivan Putranto (ID Scopus: 57245630200) - (ID Scholar: JNChT_QAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Editors

- Mahirah Kamaludin** (ID Scopus: 56102066600), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Retno Purwani Setyaningrum (ID Scopus: 57195427700) - (ID Scholar: qeG41DUAAAAJ), Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
Lianto (ID Scopus: 57204350427) - (ID Scholar: oARvINsAAAAJ), Universitas Widya Dharma Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia
Nike Mutiara Fauziah (ID Scholar: wZQL-cAAAAJ), Universitas Negeri Tidar Magelang, Jawa Tengah, Indonesia
Sari Rahmadhani (ID Scholar: smL6oNoAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
Oki Iqbal Khair (ID Scholar: uikOE2MAAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Hamdi Mahmud (ID Scholar: dConDzcAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPN, Karawang, Jawa Barat, Indonesia
Arif Surahman (ID Scholar: MoiAYYUAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Gunartin (ID Scholar: 4kVcOgoAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Arif Zunaidi (ID Scholar: qsVcikMAAAAAJ), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, Jawa Tengah, Indonesia
Ahmad Nazir (ID Scholar: idnCqcwAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Reviewers

- Yusliza Mohd Yusoff** (ID Scopus: 57191439114), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Zikri Muhammad (ID Scopus: 57212080462), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Jumadil Saputra (ID Scopus: 57195569546) - (ID Scholar: dMU2OfoAAAAJ), Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Hamdy Hady (ID Scopus: 57196287877) - (ID Scholar: Lxkk0AQAAAAJ), Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta, Indonesia
Nefo Indra Nizar (ID Scholar: S2bwHOWAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Sewaka (ID Scopus: 57196299900), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Andryan Setyadharna (ID Scopus : 5757211883495) - (ID Scholar: i8iXh9wAAAAJ), Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
RR Retno Sugiharti (ID Scopus: 57196196627), Universitas Negeri Tidar Magelang, Jawa Tengah, Indonesia
Umi Rusilowati (ID Scopus: 57191376785) - (ID Scholar: bO6hVdUAAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Ali Zaenal Abidin (ID Scopus: 57212464507) - (ID Scholar: _D0_5E4AAAAJ), Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Pitri Yandri (ID Scopus: 57195837764) - (ID Scholar: 5Gg94OIAAAAAJ&hl), Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta, Indonesia
Rohmat Indra Borman (ID Scopus: 57205615323) - (ID Scholar: MLf7eZQAAAAJ), Universitas Teknokrat Indonesia, Lampung, Indonesia
Nurhadi (ID Scholar: 8P4e9oAAAAJ), STAI Al-Azhar Pekanbaru, Riau, Indonesia
Khayatun Nufus (ID Scholar: To24T5oAAAAJ), Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
Achmad Yudi Wahyudin (ID Scholar: 856ta0AAAAJ), Universitas Teknokrat Indonesia, Lampung, Indonesia
Novita Wahyu Setyowati (ID Scopus: 57211534615), Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta,

Indonesia

- Nuryani Tri Rahayu** (ID Scopus: 57216185794) - (ID Scholar: ZUZ-xKIAAAAJ), Universitas Veteran Bangun Nusantara, Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia
- Muhammad Nur Abdi** (ID Scopus: 57211883957) - (ID Scholar: 6Vy_TQIAAAAJ), Universitas Muhammadiyah Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia
- Hantono** (ID Scopus: 57215914506) - (ID Scholar: 8JlbZr4AAAAJ), Universitas Pelita Harapan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
- Caecilia Wahyu Estining Rahayu** (ID Scopus: 57214450646) - (ID Scholar: 1yzvy-oAAAAJ), Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Indonesia
- Astohar** (ID Scholar: H4dV8jQAAAAJ), STIE Totalwin Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
- Paulina Y Amtiran** (ID Scopus: 57194165757) - (ID Scholar: TEAvDjsAAAAJ), Universitas Nusa Cendana, Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia
- Putu Pradiva Putra Salain**, (ID Scholar: YC8KO0cAAAAJ), Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia
- M Risal** (ID Scopus: 57219350492) - (ID Scholar: kLXSUasAAAAJ), Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia
- Maria Esomar** (ID Scopus: 57216259318) - (ID Scholar: UwHZlhgAAAAJ), Universitas Pattimura, Maluku, Indonesia
- Kardison Lumban Batu** (ID Scopus: 57060521700) - (ID Scholar: VekiMbkAAAAJ), Politeknik Negeri Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia
- Rini Indriani** (ID Scholar: QMQmywwAAAAJ), Universitas Bengkulu, Indonesia
- Novita Indrawati** (ID Scholar: 8ccn3qwAAAAJ), Universitas Riau, Indonesia
- Nurzi Sebrina** (ID Scholar: 0Q5CUNoAAAAJ), Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia
- Susi Astuti** (ID Scholar: MuF-d-wAAAAJ), Universitas Putra Bangsa, Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia
- Dhian Andanarini Minar Savitri** (ID Scholar: JJ4YSwgAAAAJ), STIE Totalwin Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
- Wan Laura Hardilawati** (ID Scholar: KTma4E0AAAAJ), Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia
- Budi Istiyanto** (ID Scholar: vgDncZEAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

Layout

Muhammad Fahrizal

Alamat Redaksi dan Tata Usaha

Jurnal MADANI: *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, dengan alamat Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM), Jalan Kiwi IV No. 7 Griya Pamulang Estate, Pamulang Timur, Tangerang Selatan, Banten 15417 Indonesia

Website: www.jurnalmadani.org, E-mail: jurnalmadani@lkd-pm.com

Telp./Faks.: 021-74771224

Hotline Chat: +62 859-6040-1451

JURNAL MADANI: *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM), sejak Maret 2018. Terbit berkala setiap enam bulan sekali (dua kali setahun). Penanggung jawab adalah Direktur LKD-PM.

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

Pengantar Redaksi

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, **Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora** dapat terbit kembali untuk tahun yang kelima. Pencapaian di tahun kelima ini merupakan prestasi tersendiri bagi kami selaku penerbit dan pengasuh/pengelola. Alhamdulillah, edisi yang kesepuluh yaitu Vol. 5, No. 2, September 2022, ini dapat terbit tepat waktu sebagaimana pada terbitan edisi-edisi sebelumnya.

Selanjutnya, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional, Nomor 148/M/KPT/2020 tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2020 per tanggal 3 Agustus 2020, Alhamdulillah **Jurnal MADANI** naik peringkat menjadi **SINTA 4**.

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

Tentu, pada penerbitan edisi yang kesepuluh ini juga masih banyak kekurangan di sana-sini. Untuk itu kami menerima masukan berupa kritikan dan saran guna perbaikan pada edisi-edisi berikutnya. Kritik dan saran dapat dikirimkan ke alamat redaksi atau ke email **Jurnal MADANI**.

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

Terima kasih dan selamat membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Redaksi

DAFTAR ISI

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, September 2022
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

JURNAL **MADANI**[®]
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PERBANKAN DI PONTIANAK <i>oleh Nova Arestia</i>	55
PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF, DAN IT COMPETENCY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALUR NUGRAHA EKAKURIR JAKARTA <i>oleh Indra Januar Rukmana, Shela Indah Savitri</i>	65
PENGARUH LITERASI KEUANGAN DAN AUDITOR SPESIALISASI TERHADAP PERILAKU PENGELOLAAN KEUANGAN DI ERA KENORMALAN BARU (STUDI KASUS DINAS SOSIAL KOTA MALANG) <i>oleh Ardi Bachtiar, Indri Kharisma, Ananda Hadistia</i>	81
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MEKA EDUVERSITY KOMUNIKASI) <i>oleh Fadhila Jasmin Indra, Zackharia Rialmi</i>	90
ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENJUALAN UKM DI PONDOK PESANTREN YATIM AL HANIF <i>oleh Dedek Kumara, Hanum Puspa Dhiani, Surti Wardani</i>	100
PENGARUH LIKUIDITAS, AKTIVITAS, DAN LEVERAGE TERHADAP PROFITABILITAS (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN RITEL YANG GO PUBLIC DI BEI PERIODE 2014-2020) <i>oleh Hasanudin, Cristine Prestarika Lukito</i>	121



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, Maret 2022 (55 - 64)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.214>



Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perbankan di Pontianak

Nova Arestia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Dharma Pontianak
novaarestia@widyadharm.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap organizaional citizenship behavior karyawan perbankan (Bank Pemerintah dan Bank Swasta) di Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perbankan di Pontianak. Teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Lemeshow dengan jumlah sampel minimal 96 orang dan responden yang memberikan tanggapan sebanyak 296 orang yang terdiri dari 113 karyawan Bank Pemerintah dan 183 karyawan Bank Swasta. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dan studi literatur. Dari uji regresi linear sederhana didapatkan hasil komitmen afektif berpengaruh positif terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah dan Bank Swasta. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi komitmen afektif seseorang, maka OCB dari karyawan tersebut juga tinggi. dari uji t pada karyawan Bank Pemerintah didapatkan hasil thitung sebesar 1,537 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,98157 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah. Demikian pula dari uji t pada karyawan Bank Swasta didapatkan hasil thitung sebesar 1,596 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,97316 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Swasta. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah komitmen afektif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah maupun Bank Swasta.

Kata Kunci : *Komitmen Afektif, Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of affective commitment on the organizational citizenship behavior of banking employees (Government Banks and Private Banks) in Pontianak. The population in this study was all banking employees in Pontianak. The sampling technique uses the Lemeshow Formula with a minimum sample of 96 people and 296 respondents who gave responses consisting of 113 Government Bank employees and 183 Private Bank employees. The form of research used is the associative method. In research, the data collection technique used is through the dissemination of questionnaires and literature studies. From the simple linear regression test, the results of affective commitment have a positive effect on the OCB of employees of government banks and private banks. This shows that the higher a person's

affective commitment, the higher the OCB of the employee. from the t-test on employees of Government Banks, the results of tcount of 1.537 are smaller than ttable of 1.98157 with a significance value of more than 0.05, which means that affective commitment has no significant effect on OCB of Government Bank employees. Likewise, from the t-test on employees of private banks, the results of tcount of 1.596 are smaller than ttable of 1.97316 with a significance value of more than 0.05, which means that affective commitment has no significant effect on OCB of private bank employees. Based on the tests that have been carried out, the conclusion of this study is that affective commitment has a positive but not significant effect on the OCB of employees of state and private banks.

Keywords : *Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan akhir perusahaan tidak terlepas dari adanya sumber daya yang berkualitas dalam perusahaan. Terlebih sumber daya manusia sebagai aset yang penting. Dalam menjalankan operasional/aktivitas sehari-hari, karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting. Salah satunya pada bidang lembaga keuangan, terutama bank.

Perusahaan dapat memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara menyediakan fasilitas yang mutakhir dan lengkap untuk beraktifitas sehari-hari. Hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen dari karyawan. Bila karyawan berkomitmen pada perusahaan, kinerjanya juga akan meningkat. Tetapi tanpa ada komitmen dari karyawan, maka tidak ada kinerja yang dihasilkan (Busro, 2018). Busro (2018) menjelaskan bahwa komitmen

Tabel 1. Jumlah bank dan jumlah kantor bank umum menurut kelompok bank tahun 2019-2021

Kelompok Bank	Jumlah Bank			Jumlah Kantor Bank		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Bank Persero	4	4	4	17.621	17.307	18.182
Bank Pembangunan Daerah	27	27	27	4.396	4.421	5.127
Bank Swasta Nasional	71	70	68	9.074	8.969	9.030
Kantor Cabang dari Bank yang Berkedudukan di Luar Negeri	8	8	8	36	36	27
Jumlah Bank Umum	110	109	107	31.127	30.733	32.366

Sumber: Statistik Lembaga Keuangan, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dilihat pada tahun 2020 jumlah kantor bank di Indonesia menurun. Sedangkan pada tahun 2021, jumlah kantor bank bertambah. Pembukaan cabang dari bank swasta maupun pemerintah juga bertambah. Hal tersebut dapat berdampak pada meningkatnya kebutuhan akan karyawan. Walaupun sudah tersedia teknologi canggih, seperti mesin ATM, hal tersebut tidak terlepas dari peran karyawan. Teknologi ataupun mesin-mesin tidak dapat beroperasi sendiri tanpa karyawan. Sehingga karyawan juga tetap harus diperhatikan oleh perusahaan.

organisasi mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai dan menentukan keberhasilan dari tujuan yang telah ditentukan bersama. Syafrizaldi (2022) mengungkapkan komitmen dari seorang karyawan dapat dilihat dari kerelaan dalam memberikan segenap usaha dan mengeluarkan potensi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Senada dengan pendapat tersebut, Halimsetiono (2014) menyatakan komitmen organisasi adalah derajat karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Komitmen

menurut Angkawijaya (2019) dimaknai sebagai kondisi dari hubungan antara pekerja dengan organisasi serta keputusannya untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan kedekatan emosional yang erat terhadap perusahaan; komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran dalam diri akan kerugian yang dialami jika meninggalkan perusahaan; sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban melaksanakan tugas sebagai balasan atas apa yang telah diterima dari perusahaan (Busro, 2018), Angkawijaya (2019), dan Syafrizaldi (2022).

Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang kuat, juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena perilakunya. Dari rasa komitmen yang kuat, karyawan dapat berperilaku positif, bermoral baik, selalu mendukung organisasi, patuh terhadap segala peraturan dan prosedur (Rahmawati & Prasetya, 2017). Perilaku-perilaku karyawan tersebut dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dan dikenal dengan istilah *organizational citizenship behaviour* (OCB). Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, OCB merupakan perilaku sukarela dari karyawan yang melebihi kewajibannya dan menguntungkan organisasi serta tidak berkaitan dengan kompensasi (Kusumajati, 2014). OCB dapat terbentuk dengan adanya dorongan dari komitmen karyawan dalam organisasi (Kurniawan, 2015).

Mengutip dari Sena (2011), komitmen organisasi merupakan salah satu faktor terbentuknya OCB pada karyawan, yang berupa adanya keinginan untuk berperan serta dan perasaan bangga merupakan bagian dari organisasi. Perilaku-perilaku tersebut melibatkan rasa emosional karyawan, yang merupakan bagian dari komitmen afektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andelan (2021), Hasani et al. (2013), Kartika & Pienata (2020), Monica (2020), Planer (2019), Susilo et al. (2016), dan Wibowo & Sutomo (2021), serta Cui & Lifan (2018) komitmen afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Sedangkan penelitian dari Bakhshi et al. (2011), Halimsetiono & Santosa (2021), dan Kurniawan (2015), mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan pembahasan dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dapat dibentuk sebuah hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian adalah karyawan dari Bank Pemerintah dan Bank Swasta yang berada di Pontianak. Perhitungan sampel menggunakan rumus Lemeshow (Riyanto & Hatmawan, 2020) dengan skor z pada kepercayaan 95 persen sebesar 1,96, maksimal estimasi sebesar 50 persen, dan tingkat kesalahan sebesar 10 persen, sehingga diperoleh hasil jumlah sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 96 responden.

Penulis mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan Google Forms. Setelah kuesioner disebar, responden yang memberikan tanggapan sebanyak 368 orang. Sebelum melakukan pengolahan data, tanggapan dari responden yang lama bekerjanya kurang dari dua tahun dieleminasi. Sehingga total responden berjumlah 296 orang, dengan rincian karyawan bank pemerintah dan bank swasta masing-masing berjumlah 113 dan 183 orang. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 23. Alat uji yang digunakan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t.

HASIL

Penelitian ini menggunakan komitmen afektif sebagai variabel independen yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Terlampir pada Tabel 2 item pernyataan yang digunakan untuk masing-masing variabel.

Tabel 2. Item pernyataan

No.	Variabel	Item Pernyataan
1		Saya merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan ini
2		Saya merasa permasalahan perusahaan adalah permasalahan saya juga
3		Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini
4		Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini
5		Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini
6		Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya
7		Bagi saya inilah perusahaan yang terbaik menjadi tempat bekerja
8		Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini
1		Saya mau meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja
2		Saya membantu rekan lain yang kelebihan beban kerja
3		Saya membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir
4		Saya memberikan saran kreatif kepada rekan sekerja
5		Saya peduli dengan kesulitan yang dihadapi oleh rekan sekerja
6		Saya tidak pernah mengeluh mengenai pekerjaan
7		Saya tidak membesar-besarkan masalah pekerjaan
8		Saya menghadiri pertemuan di perusahaan dengan senang hati
9		Saya mau membantu meningkatkan nama baik perusahaan
10		Saya mengikuti perubahan yang terjadi pada perusahaan
11		Saya tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk urusan pribadi
12		Saya tidak mengambil waktu istirahat berlebihan

Sumber: Data Olahan, 2022

Uji validitas

Uji validitas mengukur seberapa cermat apa yang ingin diukur dari suatu item pernyataan dalam kuesioner (Purnomo, 2016). Pada uji validitas, penulis menyebarkan kuesioner secara acak ke 30 responden, sehingga r tabel yang digunakan adalah 0,374. Berikut tersaji pada Tabel 3 hasil uji validitas.

Mengutip dari Purnomo (2016), apabila r hitung lebih dari r tabel dan bernilai positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka indikator dinyatakan valid. Berdasarkan dilihat dari Tabel 3, hasil uji validitas untuk semua indikator memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan lolos uji validitas.

Tabel 3. Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Sig.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	X1.1	0,000	0,834	0,374	Valid
	X1.2	0,000	0,853	0,374	Valid
	X1.3	0,000	0,916	0,374	Valid
	X1.4	0,000	0,897	0,374	Valid
	X1.5	0,000	0,935	0,374	Valid
	X1.6	0,000	0,973	0,374	Valid
	X1.7	0,000	0,917	0,374	Valid
	X1.8	0,000	0,952	0,374	Valid
	Y1.1	0,000	0,813	0,374	Valid
	Y1.2	0,000	0,912	0,374	Valid
	Y1.3	0,000	0,851	0,374	Valid
	Y1.4	0,000	0,883	0,374	Valid
	Y1.5	0,000	0,922	0,374	Valid
	Y1.6	0,000	0,818	0,374	Valid
	Y1.7	0,000	0,843	0,374	Valid
	Y1.8	0,000	0,842	0,374	Valid
	Y1.9	0,000	0,787	0,374	Valid
	Y1.10	0,000	0,745	0,374	Valid
	Y1.11	0,000	0,618	0,374	Valid
	Y1.12	0,000	0,677	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Mengutip dari Purnomo (2016), apabila r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dan bernilai positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka indikator dinyatakan valid. Berdasarkan dilihat dari Tabel 3, hasil uji validitas untuk semua indikator memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan lolos uji validitas.

Uji reliabilitas

Setelah uji validitas dan semua item pernyataan dinyatakan valid, maka selanjutnya item tersebut diuji konsistensinya. Perlunya diuji konsistensi agar item pernyataan yang digunakan kembali

mendapatkan pengukuran yang konsisten atau tetap. Dengan menggunakan uji reliabilitas, konsistensi dari alat ukur yang digunakan dapat diketahui (Purnomo, 2016). Pada Tabel 4 dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Afektif	X1.1	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	X1.2	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4, Cronbach's Alpha dari kedua variabel tersebut lebih dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel (Purnomo, 2016).

Karakteristik responden

Berikut merupakan rincian dari lama bekerja responden yang memberikan tanggapan berdasarkan tempat kerjanya:

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Bank Pemerintah		Bank Swasta	
	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
2 – 4 tahun	54	47,79	92	50,27
5 – 7 tahun	19	16,81	28	15,30
8 – 10 tahun	12	10,62	21	11,48
Lebih dari 10 tahun	28	24,78	42	22,95
Total	113	100	183	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa responden yang lama bekerjanya 2 – 4 tahun paling banyak, dengan jumlah masing-masing sebesar 54 dan 92 orang. Sedangkan jumlah responden yang lama bekerjanya paling sedikit berada dalam rentang 8 – 10 tahun, yang masing-masing sebesar 12 dan 21 orang. Hal tersebut dapat berkaitan dengan komitmen dari masing-masing karyawan. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah bekerja (Halimsetiono, 2014). Cui & Lifen (2018) mengungkapkan, apabila komitmen afektif dari seorang karyawan rendah maka dapat mengurangi ikatan antara karyawan dengan perusahaan, yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar.

Uji asumsi klasik

Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Menurut Purnomo (2016), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak, sedangkan uji linearitas bertujuan untuk mengetahui model yang digunakan memiliki hubungan linear atau tidak. Berikut tersaji hasil

dari uji normalitas dan uji linearitas.

Tabel 6. Hasil uji normalitas dan linearitas

Jenis Bank	Uji Normalitas	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Uji Linearitas
Bank Pemerintah	0,154	0,266
Bank Swasta	0,051	0,491

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan lolos uji normalitas. Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi

dari deviation from linearity lebih dari 0,05, sehingga dinyatakan bahwa data tersebut memiliki hubungan linearitas. (Purnomo, 2016)

PEMBAHASAN

Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi (r^2) merupakan persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Purnomo, 2016).

Dapat dilihat pada Tabel 7 untuk karyawan Bank Pemerintah nilai r^2 sebesar 0,021 atau 2,1 persen. Angka tersebut memperlihatkan bahwa variasi variabel independen (Komitmen Afektif) dalam model mampu menjelaskan sebesar 2,1 persen pada variabel dependen (OCB), dan sisanya 97,9 persen dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Sedangkan untuk karyawan Bank Swasta, dilihat dari Tabel 8, nilai r^2 sebesar 0,014 atau 1,4 persen. Angka tersebut memperlihatkan bahwa variasi variabel independen (Komitmen Afektif) dalam model mampu menjelaskan sebesar 1,4 persen pada variabel dependen (OCB), dan sisanya 98,6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis regresi linear sederhana

Menurut Purnomo (2016) analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 7. Hasil uji analisis koefisien determinasi karyawan bank pemerintah Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.144 ^a	.021	.012	.357487

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan Bank Pemerintah

b. Dependent Variable: OCB Karyawan Bank Pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 8. Hasil uji analisis koefisien determinasi karyawan bank swasta Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.118 ^a	.014	.008	.390242

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan Bank Pemerintah

b. Dependent Variable: OCB Karyawan Bank Pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 9. Hasil uji analisis regresi linear sederhana karyawan bank pemerintah Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.948	.228		17.349	.000
1 Komitmen Karyawan Bank Pemerintah	.090	.058	.144	1.537	.127

a. Dependent Variable: OCB Karyawan Bank Pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana pada karyawan Bank Pemerintah, dapat dibentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,144X$$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai koefisien regresi komitmen sebesar 0,144 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen afektif terhadap OCB. Hal ini berarti tingginya komitmen afektif akan diikuti dengan peningkatan perilaku OCB karyawan Bank Pemerintah.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, dapat dilihat bahwa thitung (1,537) lebih kecil daripada ttabel (1,98157) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1) ditolak dan membuktikan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakhshi et al. (2011), Halimsetiono & Santosa (2021), dan Kurniawan (2015) yang mengungkapkan bahwa

Tabel 10. Hasil uji analisis regresi linear sederhana karyawan bank swasta Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.137	.186		22.264	.000
1 Komitmen Karyawan Bank Pemerintah	.073	.046	.118	1.596	.112

a. Dependent Variable: OCB Karyawan Bank Pemerintah

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana pada karyawan Bank Pemerintah, dapat dibentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,118X$$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai koefisien regresi komitmen sebesar 0,118 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen afektif terhadap OCB. Hal ini berarti tingginya komitmen afektif akan diikuti dengan peningkatan perilaku OCB karyawan Bank Pemerintah.

Uji t

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, yang bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y (Purnomo, 2016). Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis dengan membandingkan thitung dan ttabel serta nilai signifikansi (0,05).

komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan.

Pada Tabel 10 dapat dilihat hasil uji t menunjukkan thitung (1,596) lebih kecil daripada ttabel (1,97316) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa Ho diterima, H1 ditolak dan komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Swasta. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Bakhshi et al. (2011), Halimsetiono & Santosa (2021), dan Kurniawan (2015) yang membuktikan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah maupun Bank Swasta. Hal tersebut

dapat dilihat dari uji t pada karyawan Bank Pemerintah didapatkan hasil thitung sebesar 1,537 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,98157 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah. Demikian pula dari uji t pada karyawan Bank Swasta didapatkan hasil thitung sebesar 1,596 lebih kecil daripada ttabel sebesar 1,97316 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Swasta. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah menambah variabel lain seperti self esteem, employee engagement, kepuasan kerja, kinerja karyawan, atau lainnya.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, terutama responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga dihaturkan kepada para pimpinan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Widya Dharma Pontianak serta Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Widya Dharma Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

Andelan, R. (2021). Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1–17.

Angkawijaya, Y. F. (2019). Analisis Instrumen Organizational Commitment: Modified dengan Pendekatan Mix Method. *Jejak*.

Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior. 3(4), 78–87.

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Cui, P., & Lifan, C. (2018). Research Review and Prospect of Affective Commitment. 2018 International Conference on Education

Technology, Economic Management and Social Sciences (ETEMSS 2018), 17–22. <https://doi.org/10.23977/etemss.2018.1604>.

Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339–345.

Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *KELUWIH: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 69– 77. <https://doi.org/10.24123/soshum.v2i2.4082>.

Hasani, K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment. *Global Business Perspectives*, 1(4), 452–470. <https://doi.org/10.1007/s40196-013-0026-3>.

Kartika, E. W., & Pienata, C. (2020). The Role of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Hotel Industry. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 373. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i3.674>.

Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). 15(1), 95–118.

Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>.

Monica, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Hotel Sheraton Surabaya. *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 8(1), 269–280.

Planer, D. G. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 6(6), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>.

Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi

- dan Bisnis Dengan SPSS. WADE GROUP.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Sena, T. F. (2011). VARIABEL ANTISEDEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 70–77.
- Susilo, P. J., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Spbu 44.502.12 Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Syafrizaldi. (2022). *Kepemimpinan. Literasi Nusantara Abadi*.
- Wibowo, G. W., & Sutomo. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(2), 123–130.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, September 2022 (65 - 80)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.216>



Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan IT Competency terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta

Indra Januar Rukmana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02585@unpam.ac.id

Shela Indah Savitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02583@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja, insentif, dan IT Competency terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. Metode/Pendekatan ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta, sedangkan sampel yang digunakan menggunakan sampling jenuh sebanyak 115 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi, uji t hitung dan uji f hitung. Hasil penelitian menunjukkan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=20,053+0,592X2$, koefisien determinasi sebesar 25,2%, dan nilai t hitung $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=30,357+0,317X1$, koefisien determinasi sebesar 27%, dan nilai t hitung $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=25,201+0,470X3$, koefisien determinasi sebesar 27,2%, dan nilai t hitung $6,498 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y=13,090+0,222X1+0,366X2+0,253X3$, koefisien determinasi sebesar 49,1%, dan nilai F hitung $35,723 > F$ tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) insentif (X2), dan IT Competency (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Insentif, IT competency, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effect of work motivation, incentives, and IT Competency on employee performance at PT Lintas Nugraha Ekakurir Jakarta. This method/approach is associative with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT Lintas Nugraha Ekakurir Jakarta, while the sample

used was saturated sampling as many as 115 respondents. Data collection techniques using questionnaires, and data analysis techniques using instrument test, classical assumption test, regression analysis, coefficient of determination, t-test, and f-test. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the simple linear regression value obtained, namely $Y=20.053+0.592X_2$, the coefficient of determination is 25.2%, and the t-count value is $6.167 > t$ table 1.9811 with a significance of $0.000 < 0.05$. Incentives have a positive and significant effect on employee performance. This can be proven from the simple linear regression value obtained, namely $Y=30.357+0.317X_1$, the coefficient of determination is 27%, and the t-count value is $6.471 > t$ table 1.9811 with a significance of $0.000 < 0.05$. IT Competency has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the simple linear regression value obtained, namely $Y=25.201+0.470X_3$, the coefficient of determination is 27.2%, and the t-count value is $6.498 > t$ table 1.9811 with a significance of $0.000 < 0.05$. Incentives, work motivation, and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the multiple linear regression equation $Y=13.090+0.222X_1+0.366X_2+0.253X_3$, the coefficient of determination is 49.1%, and the calculated F value is $35.723 > F$ table 3.08 with a significant $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that work motivation (X_1) incentives (X_2), and IT Competency (X_3) contributed to the employee performance variable (Y) by 49.1%, while the remaining 60.9% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : Work Motivation, Incentives, IT competency, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang tak kunjung usai meresahkan seluruh elemen bisnis bahkan banyak yang mulai gulung tikar karena tidak mampu bertahan di tengah situasi yang serba sulit. Beberapa pelaku bisnis bahkan ada yang menutup usahanya untuk sementara waktu. Hal ini turut pula dirasakan oleh PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta, namun hal positif yang menguntungkan bagi PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta adalah banyaknya pesanan dari customer karena banyak orderan online dari marketplaces semenjak pandemik Covid-19 baru bermunculan. Melihat kondisi ini, PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta Trans tengah mempersiapkan sejumlah strategi agar bisnis mereka bisa tetap bertahan dan terus memperbaiki sistem secara menyeluruh termasuk dari segi pengembangan SDM yaitu terkait pengaruh motivasi kerja insentif dan IT competency di masa Pandemi Covid-19.

Pandemi global Covid-19 berdampak besar terhadap perkembangan sektor jasa nasional. Pada 2020, pertumbuhan sektor jasa mengalami kontraksi sebesar -1,77%, jauh di bawah pertumbuhan 2019 yang mencapai 6,23%. Sektor jasa sangat bergantung pada mobilitas dan interaksi antara konsumen dan produsen, yang selama pandemi terbatas dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Pada tahun lalu, dari 13 sektor jasa, hanya dua sektor yang mencatatkan pertumbuhan lebih tinggi daripada 2019. Tujuh sektor jasa mencatatkan pertumbuhan negatif pada 2020, di mana puncaknya terjadi pada kuartal II/2020. Contohnya, pada sektor akomodasi—makanan-minuman yang pada kuartal IV/2019 mencatat pertumbuhan 6,3%, sedangkan pada kuartal II/2020 mengalami kontraksi hingga -22%.

Indonesia memasuki masa resesi meskipun tidak seburuk perkiraan awal. Sejumlah sektor jasa memperlihatkan tren rebound. Pada kuartal II/2020, sektor jasa perdagangan, transportasi—pergudangan, akomodasi—makanan minuman, dan keuangan berturut-turut mencatatkan pertumbuhan -7,5%, -30,8%, -22,02%, dan 1,05%. Pada kuartal IV/2020, telah mengalami rebound menjadi sebesar -3,64%, -13,42%, -8,88%, dan 2,37%.

Pesatnya pertumbuhan dunia bisnis di Indonesia saat ini sangatlah cepat, terutama dalam sektor jasa kurir atau logistik. Menurut data statistik asosiasi perusahaan jasa pengiriman Express Indonesia (ASPERINDO) pasar logistik Indonesia tahun 2015 menembus Rp 2.300 Trilyun dan tumbuh 14,7% dari tahun 2014.

Salah satu hal yang melatarbelakangi semakin berkembang pesatnya perusahaan jasa kurir di Indonesia saat ini ialah berlakunya Undang-

Undang No 38 Tahun 2009 yang menyatakan bahwa perusahaan yang dapat masuk dalam usaha jasa dibidang kurir tidak hanya terbatas pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), melainkan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), ataupun koperasi dan swasta. Munculnya peraturan perundang-undangan tersebut berdampak pada persaingan yang semakin kompetitif, hal tersebut dikarenakan segala bentuk badan usaha baik negeri maupun swasta bisa masuk ke persaingan bisnis tanpa batas dan memiliki jasa pelayanan yang sama mulai dari jasa pengiriman dokumen, layanan paket, layanan logistik, dan layanan transaksi keuangan. Berhubungan antara jasa pengiriman dan peningkatan permintaan.

Head of Mass Media Relations JNE Idham Azka mengakui bahwa pertumbuhan e-commerce dan industri kreatif membuka kesempatan bagi perusahaan logistic untuk turut memberikan kontribusi dalam proses pengiriman. (Kominfo.go.id). Dengan melihat data tersebut, dapat diketahui bahwa bisnis jasa pengiriman paket dinilai cukup menjanjikan untuk dijalankan. Mengapa ? Karena setiap masyarakat saat ini sering bertransaksi dengan menggunakan media online dalam membeli suatu barang, untuk

pengantaran barang yang dipesan otomatis akan memerlukan jasa pengiriman atau layanan kurir dan tidak hanya itu banyak perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan berbagai layanan ekspedisi untuk mengantar dokumen serta berkas penting yang sangat dibutuhkan sehingga potensi bisnis jasa pengiriman barang terbuka sangat lebar.

Industri jasa pengiriman yang dinilai cukup menjanjikan membuat perusahaan jasa pengiriman bermunculan di Indonesia. Banyaknya jumlah jasa pengiriman di Indonesia akan mengakibatkan ketatnya persaingan pada industri jasa pengiriman. Tabel 1 menunjukkan beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman.

Data di atas dapat menggambarkan bahwa bisnis jasa pengiriman banyak diminati oleh pengusaha. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan jasa pengiriman swasta yang ada di Indonesia dan membuat persaingan di industri jasa pengiriman menjadi sangat ketat. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Tabel 1. Perusahaan jasa pengiriman di Indonesia

No.	Perusahaan	No.	Perusahaan	No.	Perusahaan
1.	JNE	11	Indah Cargo	21	M3 Trans
2.	TIKI	12	Lega Paket	22	Polkrim Mandiri Cargo
3.	REX	13	TIM Express	23	Al Fajar Express
4.	FedEX	14	Angkasa Ekabakti	24	Herona Express
5.	RedEX	15	Pandu Logistik	25	Intan Logistik
6.	ESL Express	16	Pandu siwi	26	Prima Express
7.	DHL	17	AMM Express	27	Sinarmas Logistik
8.	Pos Indonesia	18	Riffa Ekspres	28	TNT
9.	Pahala Express	19	ABM Logistik	29	DSL
10.	Wahana Express	20	Indologistik	30	Mega Cargo

Sumber: <http://www.bukualamat.info/p/daftar-perusahaan-jasaekspedisi.html>

sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Mangkunegara (2013:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai yang benar dan sesuai dengan kompetensinya secara ekonomis akan lebih bermanfaat. JNE merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengirim dan yang berpusat di Jakarta. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir oleh Soeprapto Suparno. Seiring dengan perkembangan usaha yang di capai JNE, pada tahun 1991 perusahaan ini mulai melakukan perluasan wilayah layanan. JNE mulai memperluas jaringan hingga ke seluruh wilayah Indonesia. Dalam pasar domestik JNE mampu mendapat keuntungan dalam kerasnya persaingan yang terjadi. Dengan itu, JNE mampu mengembangkan layanan logistik dan distribusi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari perusahaan, berikut ini disajikan data mengenai kinerja karyawan yang berlaku di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta sebagai berikut:

Skala atau kategori yang dipergunakan untuk mengukur persentase kinerja SDM di PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta adalah:

- 100% – 85% = Sangat Baik
- 85% – 60% = Baik
- 59% – 30% = Kurang Baik
- 29% – 10% = Sangat Tidak Baik

Berdasarkan Tabel 1.2. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan diukur dari 5 (lima) kriteria sebagai berikut:

Tingkat absensi, di mana jumlah karyawan yang tingkat absensi buruk sebanyak 43 orang (37%).

Ketepatan waktu dalam pengiriman barang dimana jumlah karyawan yang tidak tepat waktu dalam mengirim barang kepada konsumen sebanyak 30 orang (26%).

Tingkat kesalahan dalam mengantar barang, dimana jumlah karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam mengantar barang kepada konsumen ada sebanyak 34 orang (30%).

Tingkat kerusakan barang yang dikirim, dimana jumlah karyawan yang membuat rusak barang konsumen saat pengiriman dilakukan ada sebanyak 19 orang (17%).

Penguasaan atas jalan dan tujuan pengiriman barang, dimana karyawan yang belum memahami dan menguasai kondisi jalan dan tujuan pengiriman barang ada sebanyak 37 orang (32%).

Tingkat toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan atas kinerja karyawan dari kelima kriteria di atas rata-rata 5-10%. Sedangkan pada tabel di atas di ketahui bahwa rata-rata kinerja

Tabel 2. Data kinerja karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta periode 2020

No.	Kriteria Kinerja	Jumlah Karyawan	Baik	%	Buruk	%
1.	Tingkat absensi	115	72	63%	43	37%
2.	Ketepatan waktu dalam pengiriman barang	115	85	74%	30	26%
3.	Tingkat kesalahan dalam mengantar barang	115	81	70%	34	30%
4.	Tingkat kerusakan barang yang dikirim	115	96	83%	19	17%
5.	Penguasaan atas jalan dan tujuan pengiriman	115	78	68%	37	32%

Sumber: PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta

karyawan yang berada pada kriteria buruk sekitar 28%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tahun 2020 buruk karena telah melebihi batas toleransi yang ditetapkan perusahaan sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan agar dapat segera diperbaiki ke depannya dan tidak mengganggu kelangsungan perusahaan.

Dengan menurunnya kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. Seperti halnya dengan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun Jenis-jenis insentif yang diberikan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta sebagai berikut:

Komisi

Komisi yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif untuk karyawan atas setiap transaksi jasa dengan pelanggan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta.

Lembur

Lembur yang dimaksud adalah kerja yang dilakukan di luar jam kerja, dimana setiap jamnya akan mendapat uang tambahan.

Bonus pertarget

Bonus pertarget yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada setiap karyawan yang telah mencapai pekerjaan diluar target yang telah dibebankan oleh karyawan.

Bonus kehadiran

Bonus kehadiran yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang rajin hadir untuk masuk kerja.

Sedangkan perkembangan total biaya insentif PT. Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta pada tahun 2016 sampai tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 2 Menurut Hasibuan (2012:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini

merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Tiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya, semakin besar motivasi dimiliki maka semakin kuat untuk melakukan dan menyelesaikan tindakan atau kegiatan.

Untuk itu, bila individu mempunyai motivasi yang jelas dan nyata maka akan lebih mudah diarahkan dalam mematuhi aturan kerja yang berlaku diperusahaan. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri karyawan, maka akan timbul kesadaran dan keinginan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik- baiknya sehingga diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan.

Kondisi Pandemi Covid 19 tentu juga mempengaruhi kinerja SDM PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta terkait percepatan pengiriman barang yang tentunya berkaitan dengan IT Competency di mana semua kurir maupun staf wajib menguasai penggunaan aplikasi untuk pelaporan proses pengiriman barang sampai mengatasi complain dari pelanggan.

Menurut Silalahi (2013:341), motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan IT Competency Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta".

METODE

Penelitian merupakan kegiatan spionase untuk mencari, memata-matai, dan menemukan pengetahuan dari lapangan yang dapat dipertanggung jawabkan menurut kaidah-

kaidah tertentu. Bogdan dan Taylor (2012) mengemukakan bahwa prosedur kualitatif menghasilkan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata maupun makna, nilai serta pengertian dengan pendekatan yang diarahkan pada latar belakang dan individu secara holistic ‘utuh’ atau memandangnya sebagai suatu kesatuan.

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif, menurut Sugiyono (2015:44) “penelitian Asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Adapun pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono(2015:13)“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 6 (enam) bulan sejak ditanda tangannya kontrak perjanjian penelitian. Sebagai lokasi penelitiannya di kantor PT. Jalur Nugraha Ekakurir yang beralamatkan pada Jl. Tomang Raya No. 11 Jakarta Barat. Menurut Sugiyono (2015:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta sebesar 115 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2015:149) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Sugiyono (2015:121) teknik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:20) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu jumlah keseluruhan karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir di wilayah Jakarta sebesar 115 orang karyawan.

HASIL

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas variabel X

Menurut Sugiyono (2015:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai rtabel

Tabel 3. Jumlah populasi PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta

No.	Wilayah	Jumlah Gerai	Jumlah Karyawan
1.	Jakarta Pusat	62	23
2.	Jakarta Selatan	58	20
3.	Jakarta Barat	68	28
4.	Jakarta Timur	62	23
5.	Jakarta Utara	59	21
Total Populasi		309	115 Karyawan

Sumber: PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta

dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dan jumlah Sampel $n = 115$ adalah:

$$\text{Degre Of Freedom} = 3 - 1 = 2$$

$$\text{Degre Of Freedom} = 115 - 2 = 113$$

Jadi r tabel adalah $(0,05:113) = 0,1832$ (terlampir uji r)

1) Bila nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan valid.

2) Bila nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan tidak valid. Ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan dapat dilihat dalam table 4

Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,1832, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel insentif adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4. Uji validitas motivasi kerja (X_1)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,796	0,1832	Valid
Pernyataan 2	0,786	0,1832	Valid
Pernyataan 3	0,732	0,1832	Valid
Pernyataan 4	0,739	0,1832	Valid
Pernyataan 5	0,767	0,1832	Valid
Pernyataan 6	0,836	0,1832	Valid
Pernyataan 7	0,824	0,1832	Valid
Pernyataan 8	0,749	0,1832	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,1832, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,1832, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel IT Competency adalah valid.

Tabel 5. Uji validitas insentif (X_2)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,591	0,1832	Valid
Pernyataan 2	0,721	0,1832	Valid
Pernyataan 3	0,728	0,1832	Valid
Pernyataan 4	0,751	0,1832	Valid
Pernyataan 5	0,691	0,1832	Valid
Pernyataan 6	0,496	0,1832	Valid
Pernyataan 7	0,470	0,1832	Valid
Pernyataan 8	0,344	0,1832	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Tabel 6. Uji validitas IT competency (X_1)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,676	0,1832	Valid
Pernyataan 2	0,622	0,1832	Valid
Pernyataan 3	0,703	0,1832	Valid
Pernyataan 4	0,691	0,1832	Valid
Pernyataan 5	0,734	0,1832	Valid
Pernyataan 6	0,499	0,1832	Valid
Pernyataan 7	0,589	0,1832	Valid
Pernyataan 8	0,556	0,1832	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Uji validitas variabel Y

Dasar pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai r hitung dengan r table.

Tabel 7. Uji validitas kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,295	0,1832	Valid
Pernyataan 2	0,441	0,1832	Valid
Pernyataan 3	0,460	0,1832	Valid
Pernyataan 4	0,557	0,1832	Valid
Pernyataan 5	0,514	0,1832	Valid
Pernyataan 6	0,403	0,1832	Valid
Pernyataan 7	0,602	0,1832	Valid
Pernyataan 8	0,446	0,1832	Valid
Pernyataan 9	0,676	0,1832	Valid
Pernyataan 10	0,633	0,1832	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,1832, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari

suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran (Sugiyono, 2015:460). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha > 0,60 dikatakan reliabel
- 2) Jika Cronbach Alpha < 0,60 dikatakan tidak reliabel

Arikunto (2013:89) mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Kriteria penilaian tingkat reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
> 0,20 – 0,40	Rendah
> 0,40 – 0,60	Cukup
> 0,60 – 0,80	Tinggi
> 0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Arikunto (2013:89)

Berikut dapat dilihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, berdasarkan tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
Insentif (X1)	0,907	0,60	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,740	0,60	Tinggi
IT Competency (X3)	0,788	0,60	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,679	0,60	Cukup

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel insentif, motivasi kerja, IT Competency dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk kegiatan penelitian yang akan datang.

Hasil uji asumsi klasik

Hasil uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada pengujian ini peneliti menggunakan analisa grafik dengan cara melihat grafik normal plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat

disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:106), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi tidak adanya multikolinieritas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan

oleh variabel independen lainnya. Kriteria terbebas multikolonieritas yaitu:
Mempunyai nilai VIF < 10
Mempunyai angka Tolerance > 0,1

Tabel 10. Uji multikolinieritas

Model	Tingkat Reliabilitas	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	0,889	1,124
Motivasi	0,829	1,206
IT Competency	0,782	1,279

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Arikunto (2013:89)

Berdasarkan tabel 10 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:
Nilai tolerance untuk variabel Motivasi (X1) sebesar $0,889 > 0,10$, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, Nilai VIF sebesar $1,124 < 10$ sehingga variabel insentif dinyatakan tidak terjadi

gejala multikolinieritas.

Nilai tolerance untuk variabel Insentif (X₂) sebesar 0,829 > 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, Nilai VIF sebesar 1,206 < 10 sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Nilai tolerance untuk variabel IT Competency (X₃) sebesar 0,782 > 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, Nilai VIF sebesar 1,279 < 10 sehingga variabel IT Competency dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil uji heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Heterokedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola. Dari grafik tersebut, dapat

terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji hipotesis

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan hasilnya dalam bentuk persentase (%).

Dari tabel 11, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,270 yang artinya bahwa motivasi kerja (X₁) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27%, sedangkan sisanya sebesar 73% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,252 yang artinya bahwa insentif (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,2%, sedangkan sisanya sebesar 74,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Koefisien determinasi motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	0,270	0,264	4,07607

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Tabel 12. Koefisien determinasi insentif (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 ^a	0,252	0,245	4,12763

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Tabel 13. Koefisien determinasi IT competency (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 ^a	0,272	0,266	4,07156

a. Predictors: (Constant), IT Competency

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Adapun besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,272 yang artinya bahwa IT Competency (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 73,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 115 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh :

Degree of freedom (pembilang) = 3-1 = 2

Degree of freedom (penyebut) = 115-2 = 113

Tabel 14. Koefisien determinasi motivasi kerja (X¹), Insentif (X²) dan IT competency (X³) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	0,491	0,477	3,43430

a. Predictors: (Constant), IT Competency, Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Secara simultan motivasi kerja (X1), insentif (X2), dan IT Competency (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel insentif, motivasi kerja dan IT Competency terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

Degree of freedom (pembilang) = k-1

Degree of freedom (penyebut) = n-k

Jadi F tabel adalah (0,05:113) = 3,08 (terlampir uji F)

Uji Hipotesis IV

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H04 : Diduga motivasi kerja, insentif, dan IT Competency secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha4 : Diduga motivasi kerja, insentif, dan IT Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

a) Ho diterima dan Ha ditolak jika Fhitung ≤ Ftabel

b) Ho ditolak dan Ha diterima jika Fhitung ≥ Ftabel

Hasil pengujian uji F tabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Koefisien determinasi motivasi kerja (X¹), insentif (X²) dan IT competency (X³) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	0,491	0,477	3,43430

a. Predictors: (Constant), IT Competency, Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 15 diperoleh nilai F hitung sebesar $35,723 > F$ tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya insentif, motivasi kerja, dan IT Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t

Pembuktian hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t, apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ (5%). Menentukan df dengan rumus berikut:

Degree of freedom (df) = n-k

Keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

Degree of freedom (df) = 3-1 = 2

Degree of freedom (df) = 115-2 = 113

Jadi nilai t tabel (0,05;113) = 1,9811 (terlampir uji t)

Uji Hipotesis I

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{01} : Diduga motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 16. Uji t hitung motivasi kerja (X^1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Insentif	6,471	1,9811	,000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Nilai t hitung insentif sebesar $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis II

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{02} : Diduga insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung motivasi kerja sebesar $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan

Tabel 17. Uji t hitung insentif (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja	6,167	1,9811	,000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis III

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{03} : Diduga IT Competency tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} : Diduga IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung IT Competency sebesar $6,498 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 18. Uji t hitung IT competency (X^3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
IT Com-petency	6,498	1,9811	,000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Hasil uji korelasi

Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya, untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian Durbin-

Watson (DW) dengan ketentuan pada tabel 4.14 dan 4.15. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,589 masuk pada kriteria 1,55 – 2,46 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel 19. Kriteria autokorelasi Durbin-Watson (DW)

Interval	Keterangan
< 1	Ada Autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada Autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa Kesimpulan
> 2,9	Ada Autokorelasi

Sumber: Arikunto (2013:89)

Hasil uji autokorelasi dengan SPSS 24 yaitu sebagai berikut:

Tabel 20. Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,701 ^a	0,491	0,477	3,43430	1,589

a. Predictors: (Constant), IT Competency, Insentif, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari ketiga variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain insentif, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi seerhana yang diperoleh

yaitu $Y=20,053+0,592X_2$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,053 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 20,053. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,592 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,592 satuan.

Nilai R Square yaitu sebesar 0,252 yang artinya bahwa motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,2%, sedangkan sisanya sebesar 74,8% di

pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan Nilai t hitung motivasi kerja sebesar $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan

signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B Hasiolan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Juga penelitian Fahmi fath (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi seerhana yang diperoleh yaitu $Y=30,357+0,317X1$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 30,357 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat insentif ($X1$) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 30,357. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,317 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika insentif ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,317 satuan. Nilai R Square yaitu sebesar 0,270 yang artinya bahwa insentif ($X1$) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27%, sedangkan sisanya sebesar 73% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai t hitung insentif sebesar $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B Hasiolan (2017) yang menyatakan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahmi fath (2016) insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Riyanto, Bambang Dwiloka dan Renny Apriliany (2016) yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh IT competency terhadap kinerja karyawan

IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi seerhana yang diperoleh yaitu $Y=25,201+0,470X3$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 25,201 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat IT Competency

($X3$) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 25,201. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,470 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,470 satuan.

Nilai R Square yaitu sebesar 0,272 yang artinya bahwa IT Competency ($X3$) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 73,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung disiplin kerja sebesar $6,498 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh (2016) yang menyatakan bahwa IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Riyanto, Bambang Dwiloka dan Renny Apriliany (2016) yang menyatakan bahwa IT Competency berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo (2017) yang menyatakan Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh insentif, motivasi kerja, dan IT competency secara simultan terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja, insentif, dan IT competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi berganda $Y=13,090+0,222X1+0,366X2+0,253X3$, konstanta sebesar 13,090 artinya bahwa tanpa adanya Motivasi kerja, Insentif, dan IT Competency, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 13,090.

Nilai R Square yaitu sebesar 0,491 yang artinya bahwa secara simultan motivasi kerja

(X1) insentif (X2), dan IT Competency (X3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai F hitung sebesar $35,723 > F$ tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi kerja, Insentif, dan IT Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budi Riyanto, Bambang Dwiloka dan Renny Apriliany (2016) yang menyatakan bahwa secara simultan IT Competency, motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendukung penelitian oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo (2017) yang menyatakan secara bersamaan (simultan) menyatakan adanya pengaruh antara variabel IT Competency dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir, maka dapat diambil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=20,053+0,592X_2$, koefisien determinasi sebesar 25,2%, dan nilai t hitung $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=30,357+0,317X_1$, koefisien determinasi sebesar 27%, dan nilai t hitung $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=25,201+0,470X_3$, koefisien determinasi sebesar 27,2%, dan nilai t hitung

$6,498 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja, Insentif, dan IT Competency secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y=13,090+0,222X_1+0,366X_2+0,253X_3$, koefisien determinasi sebesar 49,1%, dan nilai F hitung $35,723 > F$ tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

PENGHARGAAN

Penghargaan ini diberikan kepada Universitas Pamulang dan PT Jalur Nugraha Ekakurir yang telah memberikan pendanaan dan kesempatan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dr. Ignatius Jeffrey dan Mahmud Soleman. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia, *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJA)* Volume 6, Issue 8, August 2017 ISSN 2319 – 4847.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah dan Alfiana Antoh. (2016). Pengaruh Motivasi dan IT Competency Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya, *Jurnal Keuda* Vol. 2 No. 1 ISSN 2477- 7838.
- Indra Januar Rukmana, M Mulyadi, dan IN Marayasa. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1 (2), 223-231, 2021.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat

penelitian kelapa sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).

Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230-248. Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. 11. Bandung: Penerbit. PT. Remaja

Rosdakarya.

Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 430-438.

Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Edisi 2.

Jakarta: Murai Kencana.

Rukmana, I. J. (2020). *The Influence of Leadership*

and Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4 (2), 190-196.

Savitri, S. I. (2021). IT Competency: Studi Adaptasi Kinerja Program Keluarga Harapan Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 67-73.

Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B Hasiolan. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang, *Jurnal Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunarto, Ading. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, September 2022 (81 - 89)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.221>



Pengaruh Literasi Keuangan dan Auditor Spesialisasi terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan di Era Kenormalan Baru (Studi Kasus Dinas Sosial Kota Malang)

Ardi Bachtiar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02475@unpam.ac.id

Indri Kharisma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02474@unpam.ac.id

Ananda Hadistia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02397@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh literasi keuangan dan auditor spesialisasi terhadap perilaku pengelolaan keuangan di era kenormalan baru di Dinas Sosial Kota Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel berjumlah 36 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria yang telah ditetapkan yakni karyawan (PNS) Dinas Sosial Kota Malang. Pengolahan data primer menggunakan teknik analisis Statistical Package for Social Science (SPSS) dengan metode analisis regresi berganda untuk menganalisis data. Hasil penelitian adalah Secara simultan terdapat pengaruh positif dari literasi keuangan dan auditor spesialis terhadap perilaku pengelolaan keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang F hitung sebesar 4,384 dengan nilai sig. 0,020. Karena nilai sig. $0,020 < 0,05$. Literasi Keuangan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pengelolaan keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang t hitung sebesar 2,575 dengan nilai sig. $0,015 < 0,05$. Auditor Spesialis tidak berpengaruh signifikan perilaku pengelolaan keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang t hitung sebesar -2,442 dengan nilai sig. $0,020 < 0,05$.

Kata Kunci : *Literasi Keuangan, Auditor Spesialisasi, Pengelolaan Keuangan*

Abstract

This study aims to examine the influence of financial literacy and specialization auditors on financial management behavior in the new normal era in the Malang City Social Service. This research is a quantitative study with data collection techniques using questionnaires. The sample was 36 respondents. The sampling technique used is purposive sampling with predetermined criteria, namely employees (PNS) of the Malang City Social Service. Primary data processing uses Statistical Package for Social Science (SPSS) analysis techniques with multiple regression analysis methods to analyze data. The results of the study were Simultaneously there was a positive influence of financial literacy and specialist auditors on financial management behavior at the Malang City Social Service F calculated at 4,384 with a sig

value. 0.020. Due to the sig value. $0.020 < 0.05$. Financial Literacy has a positive influence on financial management behavior at the Malang City Social Service t count of 2,575 with a sig value of $0.015 < 0.05$. Specialist Auditors have no significant effect on financial management behavior at the Malang City Social Service t calculate -2.442 with a value of sig. $0.020 < 0.05$

Keywords : Financial Literacy, Specialized Auditor, Financial Management

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang tak kunjung usai membuat seluruh sektor mengalami penurunan drastis bahkan ada yang mengalami kerugian. Hal tersebut juga menimpa berbagai sektor salah satunya sektor pemerintahan. Era kenormalan baru memang hal yang tidak biasa bagi sektor pemerintahan karena harus mulai membiasakan rutinitas bisnis di tengah Pandemi Covid-19 yang masih berlangsung. Sektor pemerintahan dituntut untuk peka terhadap perilaku pengelolaan keuangan dan diwajibkan untuk mematuhi sederet aturan protokol kesehatan yang ditetapkan pemerintah. Oleh karena itu, sektor pemerintahan dituntut berhati-hati dalam membuat laporan keuangan.

Kasus melemahnya perekonomian yang terjadi di Indonesia telah mencapai tingkat yang sangat memprihatinkan, sehingga memberikan efek pada menurunnya kepercayaan terhadap integritas laporan keuangan khususnya di Dinas Sosial Kota Malang. Sehingga dengan adanya literasi keuangan dan peranan auditor spesialisasi industri dapat memberikan kontribusi terhadap perilaku pengelolaan keuangan di Dinas Sosial Kota Malang yang relevan dan baik.

Menelola keuangan merupakan kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap manusia dalam kehidupan sehari-hari khususnya oleh Dinas Sosial Kota Malang, di mana seseorang harus mampu mengelola keuangan dengan baik agar dapat menyeimbangkan antara pendapatan dan pengeluaran, dapat memenuhi kebutuhan hidup serta tidak terjebak dalam kesulitan keuangan. Oleh karena itu, kecerdasan finansial menjadi hal yang perlu diperhatikan di kehidupan yang serba modern seperti sekarang ini. Kecerdasan finansial merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengelola sumber daya keuangan yang dimilikinya, dengan kesejahteraan

finansial sebagai tujuan akhirnya (Dodi Ahmak Fauzi, 2016).

Literasi keuangan secara umum merupakan pengetahuan seorang individu akan ilmu keuangan dan aset keuangan yang ada. Setiap individu pasti memiliki tingkat literasi keuangan yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi kualitas pengelolaan keuangan dalam keluarga. Meliza Silvi dan Norma Yulianti (2013) memperoleh bukti bahwa tingkat pengetahuan merupakan hal yang penting karena memungkinkan individu untuk memahami pengelolaan keuangan keluarga serta memiliki perilaku penghematan. Vincentius dan Nanik Linawati (2014) menyimpulkan individu dengan pengetahuan keuangan yang lebih tinggi cenderung lebih bijak dalam perilaku keuangannya jika dibandingkan dengan responden yang memiliki pengetahuan keuangan yang lebih rendah.

Literasi keuangan erat kaitannya dengan manajemen keuangan di mana semakin tinggi literasi keuangan seseorang maka semakin baik pula manajemen keuangan seseorang. Manajemen keuangan yang meliputi aktivitas perencanaan, pengelolaan dan pengendalian keuangan sangatlah penting untuk mencapai kesejahteraan finansial. Aktivitas perencanaan meliputi kegiatan untuk merencanakan alokasi pendapatan yang diperoleh akan digunakan untuk apa saja. Pengelolaan merupakan kegiatan untuk mengatur atau mengelola keuangan secara efisien sedangkan pengendalian merupakan kegiatan untuk mengevaluasi apakah pengelolaan keuangan sudah sesuai dengan yang direncanakan atau dianggarkan (Nujmatil Laily, 2014).

Literasi keuangan dalam bentuk pemahaman terhadap semua aspek keuangan pribadi bukan ditujukan untuk mempersulit atau membatasi orang untuk menikmati hidup, tetapi justru dengan adanya literasi keuangan, masyarakat

dapat menikmati hidup dengan menggunakan sumber daya keuangannya dengan tepat dalam rangka mencapai tujuan keuangan pribadinya (Rosyni Rasyid, 2012).

Literasi keuangan merupakan suatu keharusan bagi setiap seseorang agar terhindar dari masalah keuangan karena seseorang seringkali dihadapkan pada trade off yaitu situasi dimana seseorang harus mengorbankan salah satu kepentingannya demi kepentingan lainnya (Amanita Novi Yushita, 2017). Pengelolaan keuangan yang tepat harus didukung oleh literasi keuangan yang baik. Berapapun tingginya tingkat pendapatan seseorang, tanpa pengelolaan yang tepat maka keamanan keuangan akan sulit dicapai.

Pengungkapan pelaporan keuangan yang disajikan secara wajar dan bersih dari kecurangan dilakukan oleh pihak yang berkompeten, yaitu auditor. Auditor melakukan general audit (opinion audit) sebagai pelaksanaan tugas audit yang dilakukan secara independen dan obyektif. Namun, demikian dalam mendeteksi kecurangan bukanlah sepenuhnya tanggung jawab dari auditor, melainkan tanggung jawab manajemen perusahaan untuk mencegah timbulnya fraud dalam manipulasi laporan keuangan.

Setiap auditor memiliki kemampuan yang berbeda dalam mendeteksi kecurangan yang disebabkan karena beberapa faktor, misalnya tingkat pengalaman auditor yang berbeda, sikap skeptis yang berbeda dan situasi yang harus dihadapi auditor dalam bekerja. Pengalaman juga akan mempengaruhi sensitivitas auditor terhadap gejala-gejala kecurangan. Auditor yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan tentang kekeliruan dan kecurangan yang lebih banyak dibandingkan dengan auditor yang tidak berpengalaman (Sucipto, 2018).

Penelitian teoritis dilakukan oleh Rizky Anugrah (2018) yang menunjukkan bahwa literasi keuangan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap niat, sedangkan sikap keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat. Selanjutnya, literasi keuangan, sikap keuangan dan niat secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pengelolaan keuangan masyarakat.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa niat tidak mampu memediasi literasi keuangan terhadap perilaku pengelolaan keuangan namun niat mampu memediasi sikap keuangan terhadap perilaku pengelolaan keuangan masyarakat dengan pengaruh signifikan.

Penelitian teoritis lain dilakukan oleh Moch. Zakki Zahriyan (2012) yang menunjukkan bahwa menguji pengaruh literasi keuangan dan sikap terhadap uang pada perilaku pengelolaan keuangan keluarga. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 250 responden di Gresik, Mojokerto, Surabaya, dan Sidoarjo. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yang ditujukan kepada kepala keluarga dengan penghasilan minimal Rp 4.000.000 per bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi keuangan dan sikap terhadap uang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pengelolaan keuangan keluarga.

Penelitian teoritis juga dilakukan oleh Youla Diknasita Gahagho, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa variabel literasi keuangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat investasi. Variabel sikap keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat investasi. Variabel sumber pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat investasi. Variabel literasi keuangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku pengelolaan keuangan. Variabel sikap keuangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku pengelolaan keuangan. Variabel sumber pendapatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku pengelolaan keuangan.

Niat investasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku pengelolaan keuangan. Pengaruh variabel literasi keuangan terhadap variabel perilaku pengelolaan keuangan melalui niat investasi lebih kecil nilainya dibandingkan dengan besarnya pengaruh variabel literasi keuangan terhadap variabel perilaku pengelolaan keuangan secara langsung, namun masih memiliki arah hubungan yang sama-sama positif.

Penelitian teoritis yang lain dilakukan pula oleh Anggriawan (2014) yang menguji kemampuan auditor dalam mendeteksi fraud yang dihubungkan dengan pengalaman kerja, skeptisme profesional dan tekanan waktu. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dan skeptisme profesional berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi fraud, sedangkan faktor tekanan waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi.

Rumusan dalam penelitian ini tentunya adalah untuk mengetahui pengaruh literasi keuangan dan auditor spesialisasi terhadap perilaku pengelolaan keuangan di era kenormalan baru di Dinas Sosial Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh literasi keuangan dan auditor spesialisasi terhadap perilaku pengelolaan keuangan pada era kenormalan baru di Dinas Sosial Kota Malang. Manfaat dilaksanakan penelitian ini antara lain menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya pengembangan kompetensi pengelolaan keuangan bagi instansi dan karyawan.

METODE

Penelitian merupakan kegiatan spionase untuk mencari, memata-matai, dan menemukan pengetahuan dari lapangan yang dapat dipertanggung jawabkan menurut kaidah-kaidah tertentu. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:44) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih.

Menurut Sugiyono (2015:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data yang di ambil dari penyebaran

kuisisioner secara online lewat google form, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan program komputer SPSS. Dari data yang ada kemudian diolah dan di uji dalam beberapa tahap yaitu pertama uji t yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri), kedua uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama), ketiga uji koefisien determinasi (R²), dan keempat uji normalitas untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal. Penelitian kuantitatif lebih merupakan wujud daripada deretan angka-angka yang dapat dihitung. Dengan data kuantitatif kita dapat mengetahui pengaruh literasi keuangan dan auditor spesialisasi terhadap perilaku pengelolaan keuangan di era kenormalan baru di Dinas Sosial

Tabel 1. Hasil pengujian regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (constant)	59.451	7.667
Literasi Keuangan	0.393	0.153
Auditor Spesialis	-0.469	0.192

Sumber: Data diolah, 2022

Kota Malang.

Berdasarkan tabel 4.4 maka diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 59,451 + 0,393X_1 - 0,469X_2 + \epsilon$
 $\alpha = 59,451$ menunjukkan bahwa apabila Literasi Keuangan (X₁) dan Auditor Spesialis (X₂) sama dengan nol, maka nilai penjualan tetap sebesar 59,451 persen.

b₁ = angka 0,393 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 persen literasi keuangan, maka literasi keuangan akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 persen.

b₂ = angka -0,469 menunjukkan bahwa memiliki arah berlawanan setiap 1 persen auditor spesialis, maka auditor spesialis produk akan mengalami penurunan ketika auditor spesialis produk diterapkan akan berpengaruh terhadap perilaku pengelolaan keuangan sebesar -0,469 persen karena auditor spesialis mempengaruhi peningkatan perilaku pengelolaan keuangan di Dinas Sosial

Kota Malang sehingga berdampak tata kelola keuangan PNS di Dinas Sosial Kota Malang.

Hasil uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan apakah suatu data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Pada tabel 4.3 nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,2 > 0,05 maka dapat dikatakan data

dalam suatu model. Pengujian multikolin-earitas menunjukkan koefisien toleransi 0,808 > 0,1 dan VIF senilai 1,237 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolin-earitas mempunyai angka Tolerance > 0,1.

Hasil uji heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan

Tabel 2. Hasil pengujian normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01887577
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.081
	Negative	-0.063
Tes Statistic		0.081
Asymp. Sig (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

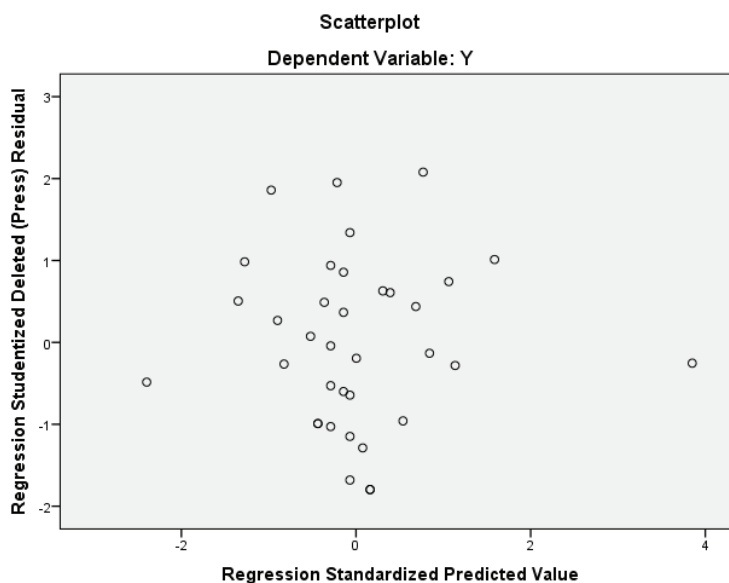
Sumber: Data diolah, 2022

berdistribusi normal.

Hasil uji multikolin-earitas

Uji multikolin-earitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen

melihat hasil pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksi dan sumbu X merupakan residual yang telah distudentized. Berdasarkan gambar 4.1 scatterplot, tidak terdapat pola yang jelas



Gambar 1. Gambar scatterplot

dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji hipotesis

Dari keseluruhan uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa data yang ada terdistribusi secara normal, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terdapat autokorelasi sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linear berganda.

Uji koefisien determinasi (r^2)

Hasil analisis regresi linear berganda dapat menggunakan SPSS 24 terlihat dari adjusted R square sebesar 0,210 yang menunjukkan bahwa tingkat penjualan UMKM dipengaruhi oleh variabel promosi dan inovasi sebesar 1,62 persen, sisanya sebesar 98,38 persen yaitu tingkat penjualan UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM tahun 2020 dipen-

garuhi oleh variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

Uji statistik F

Uji F digunakan untuk menentukan analisis pengaruh promosi dan inovasi terhadap tingkat tata kelola keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang secara simultan. Berdasarkan tabel 4.7 diketahui besarnya pengaruh promosi dan inovasi secara simultan terhadap tingkat perilaku pengelola keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang dengan nilai sig. hitung sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan analisis pengaruh literasi keuangan dan auditor spesialis secara parsial terhadap tingkat perilaku pengelola keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang. Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel promosi terhadap penjualan memiliki nilai sig. hitung sebesar $0,015 < 0,05$ sehingga

Tabel 3. Hasil pengujian koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.458a	0.210	0.162	2.079

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4. Hasil pengujian uji statistik F

Model	R	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.900	2	18.950	4.384	.020b	
Residual	142.655	33	4.323			
Total	180.556	35				

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5. Hasil pengujian uji statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	59.451	7.667			7.754	0.000
Literasi Keuangan Auditor Spesialis	0.393	0.153	0.443		2.575	0.015
	35					
	-0.469	0.192	-0.420		-2.442	0.020

Sumber: Data diolah, 2022

H0 ditolak dan H1 diterima. Sementara pengaruh auditor spesialis terhadap tingkat perilaku pengelola keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang dimana memiliki nilai sig. hitung sebesar $0,020 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari ketiga variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain literasi keuangan, auditor spesialis dan disiplin kerja pada Dinas Sosial Kota Malang akan meningkatkan perilaku pengelolaan keuangan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh literasi keuangan dan auditor spesialis secara simultan terhadap perilaku pengelolaan keuangan

Pada Tabel 4 hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa tingkat signifikansi diketahui F hitung sebesar 4,384 dengan nilai sig. 0,020. Karena nilai sig. $0,020 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel tingkat perilaku pengelolaan keuangan, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga secara simultan literasi keuangan dan auditor spesialis memiliki pengaruh terhadap perilaku pengelolaan keuangan di Dinas Sosial Kota Malang.

Apa bila Dinas Sosial Kota Malang memiliki pemahaman terkait literasi keuangan pada tingkat yang optimal akan mempengaruhi perilaku pengelolaan keuangan. Karena semakin sering pelatihan literasi keuangan dilakukan berarti kemampuan PNS pada Dinas Sosial Kota Malang dalam melakukan pengelolaan keuangan semakin baik. Semakin baik PNS pada Dinas Sosial Kota Malang dalam mengelola keuangan menjadi indikasi bahwa PNS pada Dinas Sosial Kota Malang tersebut mampu untuk membuat rincian dan laporan keuangan yang baik.

Sementara auditor spesialis mampu mempengaruhi tingkat perilaku pengelolaan keuangan. Sejatinya, peningkatnya perilaku pengelolaan keuangan dari hasil audit yang dilakukan akan memberikan dampak positif pada Dinas Sosial Kota Malang jika dilakukan tanpa ada kecurangan.

Pengaruh literasi keuangan terhadap perilaku pengelolaan keuangan

Pada Tabel 5 hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa tingkat signifikansi diketahui t hitung sebesar 2,575 dengan nilai sig. $0,015 < 0,05$ sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berarti secara parsial literasi keuangan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat perilaku pengelolaan keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riki Ilman Nugraha (2020) yang menyatakan bahwa secara positif dan signifikan variabel literasi tentang simpanan dan kredit terhadap pengelolaan keuangan UMKM. Artinya semakin tinggi literasi tentang simpanan dan kredit maka pengelolaan keuangan UMKM juga semakin meningkat.

Literasi keuangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan Dinas Sosial Kota Malang, hal ini menunjukkan semakin tinggi literasi tentang keuangan maka semakin baik juga dalam pengelolaan keuangannya. Pemahaman tentang keuangan perlu dimiliki setiap individu karena semakin meningkatnya ketidakpastian keuangan saat ini khususnya di era new normal. Memiliki pemahaman terkait aset, atau kendaraan dapat membantu PNS pada Dinas Sosial Kota Malang untuk meminimalisir keborosan atau ketidaksesuaian laporan keuangan. Oleh karena itu, tujuan pokok dari literasi keuangan adalah memberikan pemahaman sehingga tidak mengalami kebingungan dan kecurangan terkait pengelolaan laporan keuangan

Pengaruh auditor spesialis terhadap perilaku pengelolaan keuangan

Pada Tabel 5 hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa tingkat sig-

nifikansi diketahui t hitung sebesar $-2,442$ dengan nilai sig. $0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian secara parsial auditor spesialis tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku pengelola keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Destian Eka Yuniar Maharani (2019) yang menyatakan bahwa spesialisasi auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal tersebut didukung pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Fitriany (2012). Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa tidak ditemukan pengaruh spesialisasi auditor terhadap kualitas audit setelah adanya regulasi rotasi KAP.

Kemudian ditemukan pula adanya perubahan arah negatif menjadi positif terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa adanya aturan yang mewajibkan regulasi rotasi KAP yang bersifat mandatory mampu memberikan perubahan pengaruh negatif spesialisasi auditor menjadi pengaruh positif terhadap kualitas audit. yang artinya adalah jika perusahaan diaudit oleh spesialisasi auditor maka akrual diskresioner semakin menurun yang berarti adanya peningkatan kualitas audit.

Hal yang dapat berpengaruh terhadap kualitas audit adalah spesialisasi auditor. Pengetahuan serta pemahaman yang dimiliki oleh auditor spesialis terkait internal control, risiko bisnis dan risiko audit perusahaan adalah lebih baik jika dibandingkan auditor non spesialis. Balsam, Krishnan, & Yang (2003) menyatakan bahwa nilai akrual diskresioner yang dihasilkan dari perusahaan yang diaudit oleh auditor spesialis lebih rendah jika dibandingkan pada perusahaan yang diaudit oleh auditor non spesialis.

Spesialisasi auditor tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini sebagai akibat dari adanya peraturan yang mewajibkan untuk rotasi audit pada setiap bidang yang dapat memberikan peluang untuk melakukan pengauditan pada berbagai bidang terutama yang berkaitan dengan bantuan sosial. Tidak terbatasnya auditor

spesialis dapat menyebabkan penurunan kualitas audit. Hubungan yang dihasilkan dari panjangnya audit tenure dapat menimbulkan kedekatan personal yang berlebihan antara auditor dan PNS pada Dinas Sosial Kota Malang sehingga dapat memicu terjadinya kerjasama dalam melakukan suatu kegiatan yang mengindikasikan untuk tindak kecurangan sehingga mempengaruhi independensi seorang auditor.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Soaial Kota Malang, maka dapat diambil kesimpulan secara simultan terdapat pengaruh positif dari literasi keuangan dan auditor spesialis terhadap perilaku pengelolaan keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang. Literasi Keuangan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pengelolaan keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang. Auditor Spesialis tidak berpengaruh signifikan perilaku pengelolaan keuangan pada Dinas Sosial Kota Malang.

PENGHARGAAN

Penghargaan ini diberikan kepada Universitas Pamulang dan Dinas Sosial Kota Malang yang telah memberikan pendanaan dan kesempatan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kholilah, N. & Iramani. (2013). Studi Financial Management Behavior Pada Masyarakat Surabaya, *Journal of Business and Banking*. Vol.3. No 1, h. 72.
- Anugrah, R. (2018). Pengaruh Literasi keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Masyarakat dengan Niat Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Fauzi, D. A. (2016). *Cerdas Finansial, Sekarang*. Jakarta: Edsa Mahkota.
- Ghozali, I. H. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed)*. Semarang: Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro.
- Herdjiono, I., & Damanik, L. A. (2016). Pengaruh Financial Attitude, Financial Knowledge, Parental Income Terhadap Financial Management Behavior, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 3, h. 228.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing* (17th ed). United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Laily, N. (2014). pengaruh literasi keuangan terhadap perilaku mahasiswa dalam mengelola keuangan. *Journal of Accounting And Business Education*. Universitas Negeri Malang. h.2.
- Maharani, D. E. Y., & Triani, N. N. A. (2019). Pengaruh Spesialisasi Auditor dan Audit Tenure terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Surabaya*.
- Pramseti, G. (2014). *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rahayu, C. W. E., & Rahmawati, C. H. T. (2021). The Determinant Factors Of Personal Financial Management Of Indonesian Migrant Workers In Hongkong. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(01), 349336.
- Rasyid, R. (2012). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis: Analisis Tingkat Literasi Keuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*. 2 september, Vol. 1. No. 2. h. 92.
- Silvi, M. & Yulianti, N. (2013). 'Sikap Pengelola Keuangan Dan Perilaku Perencanaan Investasi Keluarga di Surabaya', *Journal of Business and Banking*, Vol. 3, No. 1, pp. 57-68.
- Siregar, B. U. (2016). Pengaruh Audit Tenure, Reputasi Auditor, Spesialisasi Audit, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Property dan Real Estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Skripsi). Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sucipto. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan*. *Jurnal Ekonomi Bisnis FE Universitas Utara*, Medan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, E. D. (2015). Pengaruh Financial Literacy Terhadap Perilaku Pembayaran Kartu Kredit Pada Karyawan di Surabaya. *FINESTA*. Vol.03. No.01, pp:85-90.
- Yushita, A. N. (2017). Pentingnya Literasi Keuangan Bagi Pengelolaan Keuangan Pribadi, *Jurnal nominal*. Vol VI, No. 1. h,18-20.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, September 2022 (90 - 99)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>



Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)

Fadhila Jasmin Indra

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
fadhila.jasmin@upnvj.ac.id

Zackharia Rialmi

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
zac_rialmi@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Meka Eduversity Komunikasi. Total populasi dan sampel yang digunakan yaitu 34 orang pegawai tetap PT Meka Eduversity Komunikasi. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner online berupa google form. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Dari pengujian, diperoleh hasil (1) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, (2) burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, dan (4) work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Burnout, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

This research is a quantitative research with the aim of knowing the effect of work-life balance, burnout, and work environment on job satisfaction of PT Meka Eduversity Communication. The total population and sample used are 34 permanent employees of PT Meka Eduversity Communication. Researchers collected data by distributing online questionnaires in the form of google forms. The data analysis technique used quantitative data analysis using statistical methods. In this study the statistical method used is Partial Least Square (PLS). From the test, the results obtained are (1) work-life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Meka Eduversity Communication, (2) burnout has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Meka Eduversity Communication, (3) work environment has a positive and significant effect on employee satisfaction. significant effect on job satisfaction of employees of PT Meka Eduversity Communication, and (4) work-life balance, burnout, and work environment simultaneously have a positive effect on job satisfaction of employees of PT Meka Eduversity Communication.

Keywords: *Work-Life Balance, Burnout, Work Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dunia bisnis yang semakin canggih memaksa perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, setiap perusahaan bersaing untuk mendapatkan profit yang tinggi dengan meminimalkan penggunaan sumber daya sekalipun tekanan semakin kuat dari yang sebelumnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan. Manusia selalu memiliki andil yang besar dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2020: 10).

Manusia menjadi penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan bergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas demi meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang dapat bekerja lebih baik tentunya, sehingga dibutuhkan orang-orang yang memiliki kinerja tinggi. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika terdapat karyawan yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga akan sulit untuk menghasilkan kerja yang baik pula.

Menurut Handoko (2020: 193), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Karyawan dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja yang timbul didasari oleh penilaian terhadap situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja dinikmati dengan memperoleh pujian dari kerja yang dihasilkan, perlakuan, penempatan, dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang

yang dirasakan karyawan, dimana karyawan tersebut merasa dihargai dan menerima imbalan yang setimpal dengan hasil kerjanya. Sehingga kepuasan kerja berkaitan dengan psikologis seseorang dalam suatu organisasi yang diakibatkan oleh respon yang dirasakan dari lingkungannya. Menurut Munandar (2020: 350) perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan cenderung menggambarkan penaksiran dari berbagai pengalaman kerja saat ini dan di waktu sebelumnya daripada harapan di masa depan.

Burnout dikatakan sebagai salah satu dampak negatif pada kesejahteraan, tingkat, tingkat fisik, dan mental. Pada dasarnya burnout bukan merupakan gejala dari stress kerja, melainkan hasil dari stress kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi hal yang cukup serius. Artinya, burnout merupakan reaksi negatif yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya dengan baik.

Burnout mempengaruhi individu dari segala rentang usia, bahkan bagi individu yang masuk dalam kategori profesional apapun. Burnout yang disertai dengan gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan (Costa & Pinto, 2017). Tidak semua perusahaan memahami kesehatan mental karyawannya karena hanya berorientasi dengan tujuan yang harus dicapai, yang sering kali membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun psikis.

Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan selama berada di ruang lingkup pekerjaannya. Menurut Afandi (2016: 51) lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena merupakan sesuatu yang ada di sekitar lingkup kerja karyawan, seperti ventilasi udara, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan fasilitas penunjang lainnya. Lingkungan kerja di suatu perusahaan harus menjadi perhatian penting bagi manajemen karena menjadi tempat bagi karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja

bahkan beristirahat sejenak dari kegiatannya.

Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja dan akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawannya. Lingkungan kerja dapat terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Apabila lingkungan kerja kondusif, karyawan akan merasa aman dan nyaman serta bekerja secara optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang, menurut Pangemanan et al. (2017) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan apabila terdapat peningkatan pada work-life balance maka kepuasan kerja akan juga meningkat. Pada penelitian burnout menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak berpengaruh secara signifikannya ini bisa disebabkan karena faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Burnout dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah burnout, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Menurut Iswardhani et al. (2019) penelitian work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian burnout dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin menurun burnout yang dialami karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian work-life balance, burnout dan kepuasan kerja diperoleh temuan secara empirik bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bila dimediasi oleh burnout. Semakin baik work-life balance yang dirasakan maka akan dapat menurunkan burnout yang dialami oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Junaidin et al. (2019) work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin meningkat work-life balance dalam suatu perusahaan, makin bertambah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan

para karyawan. Work-life balance yang baik dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Work-life balance tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas namun juga dapat meningkatkan loyalitas perusahaan dan kepuasan kerja. Penelitian burnout menunjukkan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat burnout dalam suatu perusahaan, makin berkurang tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian lainnya work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun menurut hasil penelitian Alianto & Anindita (2018), work-life balance tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat work-life balance yang tinggi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya tingkat work life balance yang rendah tidak dapat menurunkan kepuasan kerja.

Perusahaan telah menyediakan program kebijakan work-life balance seperti family-friendly benefits bertujuan untuk menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaannya. Namun, program tersebut tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang bertolak belakang berkaitan dengan burnout juga diperoleh Hafizh et al. (2021). Menurut penelitiannya burnout tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari gambaran yang telah diuraikan sebagai latar belakang, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait work-life balance, burnout dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Meka Eduversity Komunikasi. Selain itu juga terdapat hasil yang berbeda mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian terkait work-life balance dan burnout dengan karakteristik subjek yang berbeda dari sebelumnya, yang ditulis dengan judul "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi."

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer

dan data sekunder merupakan dua kategori data yang digunakan dalam penelitian ini. Sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data dikenal sebagai data primer. Data sekunder, seperti kepustakaan dan studi kepustakaan, merupakan sumber data tidak langsung yang diberikan kepada pengumpul data. Total populasi dan sampel yang digunakan yaitu 34 orang pegawai tetap PT Meka Eduversity Komunikasi, agar informasi dari seluruh populasi bisa didapatkan secara akurat. Data yang dikumpulkan peneliti dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner online berupa google form kepada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.

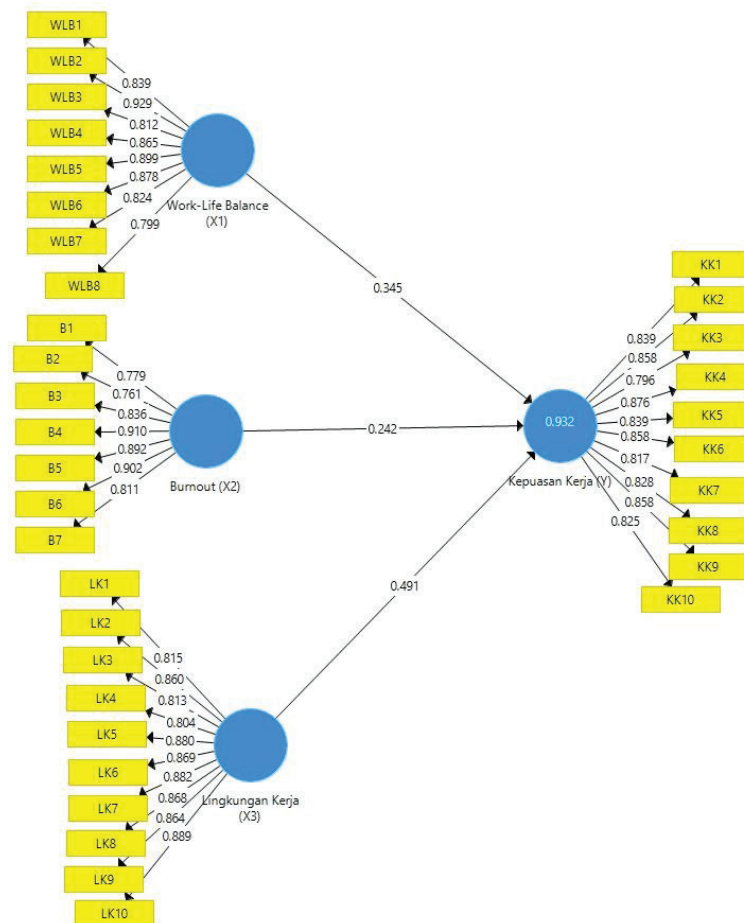
Pada penelitian ini kuesioner berisi pernyataan yang berkaitan dengan variabel work-life balance, burnout, lingkungan kerja dan kepuasan karyawan yang diukur melalui skala likert. Teknik analisis

data yang dipakai dalam penelitian kuantitatif adalah metode statistik (Sugiyono, 2019: 85). Metode statistik terdiri dari dua macam metode, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Pada penelitian ini peneliti memakai alat bantu uji statistik berupa SmartPLS.

HASIL

Uji validitas

Dalam penelitian ini, langkah pertama yang dilakukan pada analisis inferensial adalah melakukan pengujian pada model yang telah memenuhi kriteria convergent validity, yaitu melihat apakah loading factor pada setiap variabel work-life balance, burnout, lingkungan kerja dan kepuasan kerja telah memenuhi syarat convergent validity yang dilihat dengan outer model. Berikut ini hasil uji validitas pada diagram jalur yang telah olah menggunakan SmartPLS 3.2.9.



Gambar 1. Outer model
Sumber: Output SmartPLS Versi 3.2.9

Pada Gambar 1, setiap instrumen pernyataan pada indikator work-life balance, burnout, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak memiliki kendala dalam setiap indikatornya karena memiliki nilai diatas 0,70 yang berarti indikator dalam penelitian memenuhi syarat, karena sesuai dengan pernyataan Setiawan, (2020: 18) secara konvensional nilai loading faktor harus lebih dari 0,70 yang mengindikasikan bahwa nilai tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Dari gambar outer model nilai loading factor yang paling tinggi dari setiap variabel berada pada indicator WLB2, B4, LK10, dan KK4. Sementara nilai loading factor yang paling rendah dari setiap variabel berada pada indicator WLB8, B2, LK4, dan KK3.

Uji validitas diskriminan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur ketepatan serta akurat variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini. Hasil output yang berasal dari SmartPLS 3.2.9 yaitu telah didapatkan nilai Fornell Lacker Criterium serta nilai AVE yang berasal dari masing-masing instrumen pernyataan dalam indikator terkait work-life balance, burnout, lingkungan kerja, dan

kepuasan kerja. Berikut tabel pengujian tersebut untuk menunjukkan bahwa variabel di dalam penelitian ini adalah valid.

Setiap konstruk nilai Fornell-Larker Criterion harus lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya atau $> 0,70$ untuk setiap variabel untuk menunjukkan validitas diskriminan yang baik (Setiawan, 2020 hlm. 20), sehingga sesuai tabel 20, Fornell-Larker Criterion yang terdiri dari variabel work-life balance (X1) sebesar 0,857, burnout (X2) sebesar 0,843, lingkungan kerja sebesar 0,855 dan kepuasan kerja sebesar 0,840 adalah valid dan sudah sesuai dengan uji validitas diskriminan.

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata Varians Diekstrak (AVE) dari variabel work-life balance (X1) sebesar 0,734, burnout (X2) sebesar 0,711, lingkungan kerja sebesar 0,731 dan kepuasan kerja sebesar 0,705. Sehingga bisa ditarik kesimpulan dari uji validitas melalui nilai AVE, yang dilakukan pada variabel work-life balance, burnout, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dikatakan sudah memenuhi uji validitas convergent (Setiawan, 2020).

Tabel 1. Fornell lacker criterium

	Work-Life Balance (X1)	Burnout	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Work-Life Balance (X1)	0,857			
Burnout (X2)	0,825	0,843		
Lingkungan Kerja (X3)	0,667	0,627	0,855	
Kepuasan Kerja (Y)	0,873	0,835	0,873	0,840

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Tabel 2. Average variance extracted (AVE)

Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Work-Life Balance (X1)	0,734
Burnout (X2)	0,711
Lingkungan Kerja (X3)	0,731
Kepuasan Kerja (Y)	0,705

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian merupakan tahap untuk menentukan konsistensi (derajat kepercayaan) suatu butir soal dalam menilai variabel yang diteliti. Berikut ini uji reliabilitas pada nilai composite reliability dan cronbach alpha dari hasil output dari SmartPLS 3.2.9 :

Tabel 3. Composite reliability

Reliabilitas Komposit	
Work-Life Balance (X1)	0,956
Burnout (X2)	0,945
Lingkungan Kerja (X3)	0,964
Kepuasan Kerja (Y)	0,960

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Hasil composite reliability seluruh variabel yang memiliki nilai lebih dari 0,70 yang dapat dikatakan memenuhi syarat sesuai dengan pendapat Ghozali (2020 hlm. 65), bahwa suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika composite reliability > 0.70. Nilai composite reliability pada variabel work-life balance sebesar 0,956, composite reliability pada variabel burnout sebesar 0,945, nilai composite reliability dengan hasil tertinggi berada pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,964, dan untuk variabel kepuasan kerja, nilai composite reliability sebesar 0,960.

Hasil cronbach alpha seluruh variabel yang memiliki nilai diatas dari 0,70 yang dapat dikatakan memenuhi syarat sesuai dengan

pendapat Ghozali (2020 hlm. 65). Nilai cronbach alpha pada penelitian ini untuk variabel work-life balance sebesar 0,948, variabel burnout sebesar 0,933 sebagai nilai cronbach alpha terendah, variabel lingkungan kerja sebesar 0,959 sebagai nilai cronbach alpha tertinggi, dan nilai cronbach alpha 0,954 untuk variabel kepuasan kerja.

R square

Selanjutnya yaitu melihat nilai R-square pada pengujian model struktural (inner model). Model struktural atau inner model adalah model yang memperkirakan sebab akibat antara variabel laten (Setiawan, 2020: 23). Berikut ini nilai R square yang diperoleh dari hasil output SmartPLS 3.2.9 :

Tabel 4. Tabel R square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,932	0,926

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.932 atau 93.2%. Sementara itu sisanya 6.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang mana variabel tersebut tidak termasuk di dalam penelitian ini. Sehingga model ini dapat dikatakan kuat.

Uji parsial (Uji T)

Uji t statistik berguna untuk melihat pengaruh Work-Life Balance (X1), Burnout (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) pada Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini merupakan perolehan hasil dari pengujian untuk uji statistik t.

Tabel 5. Uji statistik T

	T Statistik		
	Sampel Asli (O)	(O/STDEV)	P Values
Work-Life Balance (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,345	2,979	0,003
Burnout (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,242	2,227	0,026
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,491	4,604	0,000

Sumber: Hasil Output SmartPLS versi 3.2.9

Nilai t tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,042 yang diperoleh dari rumus $df = n - k$ di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, sehingga didapatkan $df = 34 - 4 = 30$, dengan derajat atau tingkat kebenaran sebesar 95% atau alpha sebesar 0,05. Pada tabel 26 hasil pengujian yang diperoleh pada variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,345. Dilihat dari hasil pengujian uji t statistic, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.979 > t_{tabel} 2,042$ yang dapat diartikan variabel work-life balance mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya pada tabel 4, hasil pengujian yang diperoleh pada variabel burnout terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,242. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,227 > t_{tabel} 2,042$ yang dapat diartikan variabel burnout mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga dapat diartikan variabel burnout berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada Tabel 4, hasil pengujian yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,491. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,605 > t_{tabel} 2,042$ yang dapat diartikan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F dapat disebut juga tentang kebaikan model regresi (goodness of fit). Tujuan

dilakukannya uji F adalah untuk menyimpulkan apakah semua variabel independen yang terdiri dari work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja dapat mempunyai dampak secara simultan yang berhadapan dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berikut perhitungan uji F pada variabel kepuasan kerja.

$$F_h = \frac{R^2/K}{1-R^2/(n-k-1)}$$

$$F_h = \frac{0.932/3}{1-0.932/(34-3-1)}$$

$$F_h = \frac{0.310}{0.002}$$

$$F_h = 155$$

Nilai f tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3.32 yang diperoleh dari rumus $DF1 = k - 1$ dan $DF2 = n - k - 1$, di mana k adalah jumlah variabel independent dan n adalah jumlah sampel sehingga $DF1 = (3 - 1 = 2)$ dan $DF2 = (34 - 3 - 1 = 30)$, dengan nilai F-tabel pada signifikansi 5%. F hitung $155 > F_{tabel} 3.32$, sehingga dapat diartikan variabel work-life balance, burnout dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X1 yaitu work-life balance didapati berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,345. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.979 > t_{tabel} 2,042$ yang dapat diartikan variabel work-life balance mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,003 < 0,05$ dan dapat diartikan variabel work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti bahwa work-life balance berpengaruh

terhadap kepuasan kerja dikarenakan adanya dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini akan membuat karyawan dapat focus pada pekerjaannya yang akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh (Aliya & Saragih, 2020) dengan objek penelitian di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X2 yaitu burnout didapati berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,242. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 2,227 > t \text{ tabel } 2,042$ yang dapat diartikan variabel burnout mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan variabel burnout berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti burnout berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti bahwa burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh (Putra & Mayliza, 2019) dengan objek penelitian di PT PLN Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin menyatakan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu didukung pula dengan penelitian (Dwinijanti et al., 2020) dengan objek penelitian di Rumah Sakit Medika Permata Hijau Jakarta yang menyatakan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan perawat menyenangi pekerjaannya dan Rumah Sakit Medika Permata Hijau adalah tempat kerja

yang baik, sehingga dengan tingkat burnout yang sedang atau normal mengakibatkan kepuasan kerja sedang atau normal.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X3 yaitu lingkungan kerja didapati berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,491. Apabila dilihat dari hasil pengujian uji t statistik, yang menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 4,604 > t \text{ tabel } 2,042$ yang dapat diartikan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya dari nilai signifikan dalam P value menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ dan dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi. Sehingga dapat diartikan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan ruangan yang ditempati karena selalu bersih dan rapi. Hal ini akan memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh (Setioningtyas & Dyatmika, 2020) dengan objek penelitian di PT Cipta Aneka Selera Indonesia, menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Setelah pengujian hipotesis, hasil penelitian yang didapatkan variabel X1, X2, dan X3 yaitu work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja didapati hasil yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari hasil pengujian uji f statistik, yang menunjukkan bahwa nilai $F \text{ hitung } 155 > F \text{ tabel } 3,32$. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel work-life balance, burnout,

dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Meka Eduversity Komunikasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh Pangemanan et al (2017) dengan objek penelitian di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, menyatakan bahwa work-life balance dan burnout berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan Rodhiyatu Aliya & Saragih (2020) dengan objek penelitian di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat menyatakan secara simultan work-life balance dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan pada work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel ini dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah di uji menggunakan software SmartPLS 3.2.9 dengan uraian penjelasannya mengenai work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu pada variabel work-life balance, mayoritas responden mendapatkan dukungan dari keluarga akan pekerjaannya. Namun waktu karyawan tersita untuk pekerjaan sehingga tidak leluasa menghabiskan waktu dengan lingkungan sosialnya. Selain itu dikarenakan adanya dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini akan membuat karyawan dapat fokus pada pekerjaannya yang akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Pada variabel burnout, mayoritas responden ketika jenuh tidak merasa perlu menarik diri dari lingkungan pekerjaan walaupun kejenuhan yang dirasakan dapat dikatakan sering namun masih sebatas normal. Kendati karyawan merasa jenuh, namun motivasi kerja karyawan tetap meningkat karena rata-rata usia karyawannya berumur 21-25

tahun sehingga semangat kerjanya masih tinggi dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan juga gaji yang diterima. Kemudian pada variabel lingkungan kerja, mayoritas responden merasakan keadaan lingkungan kerja yang ditempatinya selalu bersih dan rapi, akan tetapi tone ruangan kerja yang ditempati dan peralatannya kurang sesuai. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan ruangan yang ditempati karena selalu bersih dan rapi, hal ini akan memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Sesuai dengan hasil pengujian pada variabel work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja. Ketiga variabel ini dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas saran, masukan, dan bantuan. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). The Effect of Compensation and Work Life Balance on Work Satisfaction Mediated By Work Stress. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN, 79–87.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Costa, B. R. C., & Pinto, I. C. J. F. (2017). Stress, Burnout and Coping in Health Professionals: A Literature Review. *Journal of Psychology*

- and *Brain Studies*, 1(1), 1–8.
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. F. A., Kusumapradja, R., & PPs, M. (2020). Job satisfaction and turnover intention among public sector nurses: Is workload and burnout the issue. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 67–77.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.26487/HJBS.V1I2.212>.
- Junaidin, Aiyul Ikhrum, A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *Mandar (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27–34. <https://doi.org/10.31605/MANDAR.V1I2.319>.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Univesitas Indonesia.
- Pangemanan, L. F., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Putra, Y. S., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin.
- Setiaman, S. (2020). Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. Tutorial, 1–95.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, September 2022 (100 - 120)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.213>



Analisis Strategi Komunikasi Pemasaran dalam Upaya Meningkatkan Penjualan UKM di Pondok Pesantren Yatim Al Hanif

Dedek Kumara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01730@unpam.ac.id

Hanum Puspa Dhiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01734@unpam.ac.id

Surti Wardani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen@01707@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Analisa strategi Komunikasi Pemasaran dalam Meningkatkan Penjualan UKM pada Pondok Pesantren Yatim Al Hanif. Untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkung eksternal dan lingkungan internal. Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif penulis juga menggunakan Metode analisis SWOT(Strength, Weakness, Opportunity,Threat) analisis SWOT adala suatu cara untuk mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis dalam rangka merumuskan strategi perusahaan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan Observasi langsung yang dilakukan pada perusahaan dan melakukan Wawancara langsung dengan Lurah serta Focus Group Discussion (FGD) bersama Para Kasie. Kemudian juga dengan menambahkan dari buku bacaan dan juga sumber lain yang berhubungan dengan judul penelitian. Data yang diperoleh dari Hasil penelitian Kualitatif ini berdasarkan metode tersebut UKM Pondok Pesantren Yatim AL Hanif, memiliki dua strategi alternatif yaitu menambah tenaga kerja karyawan dan memberikan pelatihan kepada tenaga kerja yang sudah tersedia. Antara jumlah keseluruhan total alternatif strategi menambah tenaga kerja sebesar 6,8 dibandingkan dengan total alternatif strategi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM yang tersedia 10.8. Dari Analisis tersebut mengindikasikan bahwa UKM Pondok Pesantren Yatim Al Hanif perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM yang tersedia.

Keywords : *Komunikasi Pemasaran, Penjualan, UKM*

Abstract

This study aims to find out about the Analysis of Marketing Communication Strategies in increasing SME sales at the Al Hanif Yatim Islamic Boarding School. To find out the results of the SWOT analysis on the

strategy of improving employee performance with the IFAS and EFAS matrices, important factors can be identified both from the external environment and the internal environment. The research approach carried out in this study is descriptive qualitative, the author also uses the SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) analysis method. SWOT analysis is a way to find various factors systematically in order to formulate company strategy. The data collection technique carried out by the researcher is by direct observation carried out at the company and conducting direct interviews with the Lurah and Focus Group Discussion (FGD) with the Head of Section. Then also by adding from reading books and also other sources related to the title. The data obtained from the results of this qualitative research, based on this method, UKM Pondok Pesantren Yatim AL Hanif, has two alternative strategies, namely increasing the workforce and providing the available workforce. Between the total number of alternative strategies to increase the workforce is 6.8 compared to the total alternative strategies of providing training and development to available human resources 10.8. From the analysis, it was found that the UKM Al Hanif Yatim Islamic Boarding School needs to provide training and development to the available human resources.

Keywords : *Marketing Communication, Sales, UKM*

PENDAHULUAN

Perekonomian yang maju akan membawa kesejahteraan pada rakyatnya, ungkapan tersebut merupakan stimulus bagi pegiat yang senantiasa mengembangkan kewirausahaannya. Hal tersebut memberikan signal pada suatu lembaga senantiasa berperan aktif dalam berwirausaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Tak lepas dari apa bentuk lembaga tersebut baik lembaga yang berperan pada bidang pendidikan maupun non pendidikan. Pesantren yang lebih dikenal dengan sebutan pondok pesantren, yang dulunya identik dengan kegiatan mengaji dan tidak mengenal istilah kewirausahaan dan teknologi, apalagi terjun di dalam berwisausaha dan mengoperasikan teknolgi, hal-hal tersebut sangatlah awam bagi kalangan santri yang belajar pada lembaga pesantren tersebut. Namun di zaman sekarang dengan perkembangan teknologi yang tidak bisa dibendung lagi, dengan arus perkembangan yang sangat pesat dan signifikan dibuktikan dengan maraknya pengguna handphone, notebook, laptop, pc, internet, dan lain sebagainya.

Pesantren adalah lembaga sosial dan pendidikan Islam yang melaksanakan konsep keseimbangan antara kehidupan sebagai bentuk

ibadah baik yang bersifat langsung (Mahdhoh) kepada pencipta (Kholiq) yaitu Alloh SWT sebagai kesejahteraan lahir dan ibadah tidak langsung (Ghoir Mahdhoh) dengan berinteraksi secara sosial dan ekonomi untuk mendapat kesejahteraan lahir. Pesantren dengan memiliki konsep keseimbangan pendidikan moral (batin) dan sosial serta ekonomi (lahir) merupakan filosofi bahwa Islam sebagai rahmat bagi seluruh alam (Rahmatan Lil'aalamiin). Pesantren bukan sebagai lembaga atau komunitas pendidikan yang mendapat stigma negatif seperti tempat penitipan anak-anak yang sudah tidak dapat ditanggulangi keluarga baik dari segi moral, spiritual dan ekonomi serta stigma negatif yang disebut sebagai "sarang teroris". Pesantren menjadi pendidikan alternatif dan bukan pilihan utama, tetapi memiliki potensi yang mampu bangkit menepis stigma negatif dengan keinginan yang kuat, kemampuan, dan bekerja sama dengan masyarakat melakukan program pemberdayaan yang berhasil membentuk kelompok usaha dan Koperasi Syariah.

Menurut Qomar (2006: 2) dalam Adhi (2016: 112) menyatakan pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang tumbuh di masyarakat

dengan santri-santrinya mendapatkan sistem asrama (pondok) untuk tinggal, mendapat pendidikan agama melalui pengajian dan madrasah oleh beberapa kiyai atau ulama sebagai pengajar atau pembimbing yang memiliki kepimpinan yang kharismatik dan independen. Pondok Pesantren bukan saja bertujuan untuk santri pandai mengaji saja melainkan mengajarkan tentang kewirausahaan untuk bekal hidup dalam bermasyarakat, ilmu agama sebagai bekal akhirat dan menjaga dari perbuatan-perbuatan yang syubhat sedangkan kewirausahaan mendidik santri untuk menjadi santri yang mandiri, dua hal terbut akan selalu beriringan untuk menjadikan santri yang sukses dunia dan akhirat.

Sedangkan dalam Abdul Gofur (2015: 22) wirausaha terdiri dari dua kata yaitu wira dan usaha. Dalam KBBI wira diartikan dengan pahlawan; laki-laki; bersifat jantan (berani), sedangkan usaha adalah kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud; pekerjaan (perbuatan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya) untuk mencapai sesuatu; kegiatan di bidang perdagangan (dengan maksud mencari untung). Jadi, wirausaha adalah pejuang atau pahlawan yang berani berbuat sesuatu untuk mencari. Bekerja dan berusaha termasuk berwirausaha tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena keberadaannya sebagai khalifah fi al-ardl.

UKM sendiri berarti usaha kecil dan menengah yaitu dapat berupa usaha rumahan dan lain-lain. Sedangkan menurut Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: "Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat."

Mengingat banyaknya warga yang tinggal dalam pesantren, mulai dari dewan guru, santriwan dan santriwati maupun para alumni pesantren, maka hal tersebut merupakan sebuah potensi besar dalam lingkungan pesantren untuk mengembangkan UKM, sebagai upaya untuk meningkatkan perekonomian di pesantren. UMKM di Indonesia telah menjadi bagian penting

dari sistem perekonomian di Indonesia. Hal ini dikarenakan UMKM merupakan unit-unit usaha yang lebih banyak jumlahnya dibandingkan usaha industri berskala besar dan memiliki keunggulan dalam menyerap tenaga kerja lebih banyak dan juga mampu mempercepat proses pemerataan sebagai bagian dari pembangunan. Berdasarkan kenyataan ini sudah selayaknya UMKM dilindungi dengan UU dan peraturan yang terkait dalam kegiatan oprasional dan pengembanganya.

Kesuksesan organisasi sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dan kompetensi masing-masing individual dan kerjasama antar anggota tim dalam organisasi. Dalam menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya komunikasi. Ditinjau berdasarkan teknis pelaksanaannya, komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya.

Argiris (1994) dalam Budi Ahsan (2014: 11) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dimana seseorang, kelompok, atau organisasi (sender) mengirimkan informasi (message) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (receiver). Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Pengirim pesan mengirimkan informasi pada penerima informasi melalui satu atau beberapa sarana komunikasi. Proses berlanjut dimana penerima mengirimkan feedback atau umpan balik pada pengirim pesan awal. Dalam proses tersebut terdapat distorsi-distorsi yang mengganggu aliran informasi yang dikenal dengan noise.

Implikasi dari Komunikasi pemasaran adalah suatu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain. Stimulus dapat disebut 4 sebagai pesan yang biasanya dalam bentuk verbal, dimana proses penyampaian dilakukan melalui saluran komunikasi, dan terjadi perubahan atau respons terhadap pesan yang disampaikan.

Komunikasi pemasaran (marketing

communication) adalah sarana di mana perusahaan berusaha menginformasikan, membujuk, dan mengingatkan konsumen secara langsung maupun tidak langsung tentang produk dan merek yang dijual. Kata “Komunikasi Pemasaran” memiliki dua unsur pokok, yaitu: Komunikasi : Proses dimana pemikiran dan pemahaman disampaikan antar individu, atau antar organisasi dengan individu. Komunikasi sebagai proses penyampaian pesan yang merupakan gagasan atau informasi pengirim melalui suatu media kepada penerima agar mampu memahami maksud pengirim. Pemasaran : Sekumpulan kegiatan dimana perusahaan atau organisasi lainnya mentransfer nilai-nilai (pertukaran) tentang informasi produk, jasa dan ide antara mereka dengan pelanggannya (Anang Firmansyah, 2019: 2).

Perkembangan teknologi dan pemasaran yang bergeser dari pemasaran massal ke pemasaran yang dibidikan secara akurat, menimbulkan permasalahan bagi para pemasar. Konsumen dihadapkan pada berbagai komunikasi pemasaran yang lebih beragam. Dengan demikian, telah terjadi satu tren aplikasi dengan istilah komunikasi pemasaran terpadu (Integrated Marketing Communication/ IMC). Dengan konsep IMC, perusahaan secara seksama memadukan dan mengkoordinasikan semua saluran komunikasinya untuk menyampaikan pesan yang jelas, konsisten, dan berpengaruh kuat tentang organisasi dan produk-produknya (Chrismardani, 2014: 181).

Berbagai unsur dalam komunikasi pemasaran telah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar, tidak terkecuali untuk UMKM. UMKM

dapat melakukan komunikasi pemasaran walaupun belum maksimal. Kegiatan promosi yang dilakukan masih terkendala biaya. Adapun unsur komunikasi pemasaran yang dikemukakan Siagian dan Irawan (2003) dalam Chrismardani (2014: 184) terdiri dari iklan (advertising), publisitas, (public relation), promosi penjualan (sales promotion), serta pemasaran pemasaran langsung (direct marketing).

Setiap perusahaan harus menggunakan strategi untuk mengembangkan usahanya. Tidak hanya perusahaan besar saja yang mampu mempunyai manajemen strategis, perusahaan kecilpun sebaiknya dikelola dengan menggunakan manajemen strategis. Manajemen strategis merupakan sekumpulan keputusan dan tindakan yang dirancang untuk mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian manajemen strategi melibatkan pengambilan keputusan berjangka panjang dan rumit serta berorientasi ke masa depan.

Pada awalnya konsep strategi (strategy) didefinisikan sebagai cara untuk mencapai tujuan (ways to achieve ends). Menurut Chandler dalam Rangkuti (2013: 3) yang mengatakan bahwa strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya manusia. Selanjutnya menurut Hanel Prahald dalam Rangkuti (2013: 4) yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian perencanaan strategi hampir selalu dimulai dari “apa yang dapat terjadi” bukan dimulai dari “apa yang terjadi

Tabel 1. Data observasi awal variabel komunikasi pemasaran pada UKM Pondok Pesantren Yatim Al hanif

No.	Aspek	Statistic
1.	Iklan (advertising)	Melakukan penyebaran brosur, memasang spanduk serta banner disekitar lingkungan Pondok Pesantren. Membuat media sosial Pesantren Yatim Al Hanif UKM
2.	Publisitas (public relation)	Menciptakan suatu berita dengan ciri khusus untuk menarik minat konsumen agar menuliskan testimoni tentang produk pada suatu media yang tidak berbayar Memberikan diskon atau potongan harga
3.	Publisitas (public relation)	Melakukan Paid Promote di Media Sosial Mengikuti pameran perdagangan Berpartisipasi pada forum-forum UKM atau pondok pesantren
4.	Pemasaran Langsung (Direct Marketing)	Membuat katalog produk Membuat Webcasting Pesantren Yatim Al Hanif UKM Pondok

Sumber: UKM Pondok Pesantren Yatim Al Hanif, diolah 2022

METODE

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga dalam penelitian ini tidak menggunakan populasi. FGD (Focus Group Discussion) adalah teknik pengumpulan data yang umumnya dengan tujuan menggunakan makna sebuah tema menurut pemahaman sebuah kelompok FGD dimaksudkan untuk menghindari pemaknaan yang salah dari seorang peneliti terhadap fokus masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah Pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Al Hanif, pengurus Yayasan Pondok Pesantren Al Hanif serta Pengurus UKM Pondok Pesantren Al Hanif.

Instrumen penelitian

Sesuai dengan jenis penelitian kualitatif yang peneliti lakukan, untuk memperoleh data sebanyak mungkin dan mendalam selama kegiatan penelitian di lapangan peneliti sendiri merupakan alat pengumpulan data utama sehingga kehadiran peneliti di lapangan mutlak diperlukan. Tahap berikutnya adalah metode pengumpulan data yang merupakan cara untuk memperoleh tujuan. Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah:

Data Primer

Data Primer adalah data hasil wawancara kepada pihak manajemen sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Yatim Al Hanif Tangerang Selatan mengenai strategi yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan pihak lain. Peneliti akan memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder penelitian ini bersumber dari dokumen-dokumen bagian dari manajemen sumber daya manusia Pondok Pesantren Yatim Al Hanif, Kota Tangerang Selatan.

Teknik pengumpulan data

Agar diperoleh data yang valid dalam penelitian ini perlu ditentukan teknik-teknik pengumpulan data yang sesuai. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi secara langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Tanpa wawancara, peneliti akan

kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanya jawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Hadeli 2016 dalam Sudaryono (2019:222) ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi arus informasi dalam wawancara, yaitu pewawancara, responde, pedoman wawancara dan situasi wawancara.

Wawancara ini dilakukan mendalam tetapi bersifat luas susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat di ubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan benda baru. Wawancara yang dimaksud disini ialah teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data. Peneliti dapat melakukan face-to-face interview (wawancara berhadapan-hadapan) dengan partisipan, wawancara-wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur (unstructured) dan bersifat terbuka (open-ended) yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan. Teknik yang sesuai untuk menggali informasi dari informan dan menjawab pertanyaan penelitian adalah wawancara mendalam (in- depth interview).

Observasi langsung

Observasi langsung yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengamati langsung terhadap gejala objek yang diteliti baik pengamatan itu dilakukan dalam situasi buatan yang khusus diadakan. Metode ini digunakan untuk mendukung datang yang telah diperoleh sehingga data yang diperoleh benar-benar akurat. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku, tindakan manusia, dan fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja, dan penggunaan responden kecil. Observasi dapat dilakukan dengan partisipasi ataupun non partisipasi. Dalam melakukan observasi ini peneliti menggunakan

observasi non partisipasi yang artinya peneliti tidak terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data (Sudaryono, 2019: 226).

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Jadi dokumen merupakan bahan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau aktifitas tertentu. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang disimpan atau di dokumentasikan seperti dokumen softfile, data otentik dan arsip lainnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai pelengkap dari data yang diperoleh dalam kegiatan wawancara dan observasi.

Focus group discussion (FGD)

Menurut Sudaryono (2019: 549) focus group discussion atau diskusi kelompok terarah merupakan suatu metode dan teknik dalam mengumpulkan data kualitatif di mana sekelompok orang berdiskusi tentang suatu fokus masalah atau topik tertentu dipandu oleh seorang fasilitator atau moderator. Diskusi kelompok terarah adalah wawancara dari sekelompok kecil orang yang dipimpin seorang narasumber atau moderator yang mendorong peserta untuk berbicara terbuka dan spontan tentang hal yang dianggap penting dan berkaitan dengan topik saat itu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga dalam penelitian ini tidak menggunakan populasi. FGD adalah teknik pengumpulan data yang umumnya dengan tujuan menggunakan makna sebuah tema menurut pemahaman sebuah kelompok FGD dimaksudkan untuk menghindari pemaknaan yang salah dari seorang peneliti terhadap fokus masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah Pak Lurah, sekretaris Lurah dan 3 orang Kasie.

Teknik analisis data

Menurut Sugiyono (2013: 243) dalam Mario Saskara (2021: 58) dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Moleong (2005) dalam Sudaryono (2019: 520) mengemukakan

penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Teknik pengelolaan data

1. Editing, yaitu penulis meneliti kembali data-data yang sudah terkumpul dan mengoreksi sehingga kelengkapan data dan kejelasan serta kesempurnaannya dapat diketahui.
2. Deskripsi, yaitu menguraikan data dan menyusun kembali data yang telah terhimpun dalam uraian yang sistematis.
3. kategorisasi, penulis mengelompokkan data penelitian berdasarkan jenis permasalahannya sehingga tersusun secara sistematis

Analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SWOT. SWOT merupakan alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan. Di mana SWOT ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Analisis SWOT ini akan dilakukan pada strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun yang dimaksud analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (Peluang), Threats (ancaman). Keempat itulah merupakan faktor internal dan eksternal dari Kelurahan Benda Baru, model yang populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT dengan menggunakan Matriks External Factory Analysis Summary dan Matriks Internal Factory Analysis Summary.

1. Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

Setelah faktor-faktor strategis internal suatu perusahaan diidentifikasi, suatu tabel IFAS, disusun untuk menemukan faktor-faktor strategis internal tersebut dalam

kerangka. Ada lima tahapan penyusunan Matriks Internal Factory Analysis Summary (IFAS):

- a. Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan.
 - b. Beri bobot masing-masing faktor tersebut dengan skala mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai 0,0 (tidak penting). Bobot yang diberikan kepada masing-masing faktor mengidentifikasi tingkat penting relatif dari faktor terhadap keberhasilan perusahaan dalam suatu industri. Tanpa memandang apakah faktor kunci itu adalah kekuatan atau kelemahan internal, faktor yang dianggap memiliki pengaruh paling besar dalam kinerja organisasi harus diberikan bobot tinggi. Jumlah seluruh bobot harus sama dengan 1,0.
 - c. Berikan rating 1 sampai 4 bagi masing-masing faktor untuk menunjukkan apakah faktor tersebut memiliki kelemahan yang besar. (rating = 1, kelemahan yang kecil.) (rating = 2, kekuatan yang kecil.) (rating = 3, kekuatan yang besar) (rating = 4) jadi sebenarnya, rating mengacu pada perusahaan sedangkan bobot mengacu pada industri dimana perusahaan berada.
 - d. Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom 4, hasilnya berupa score.
 - e. Jumlahkan total skor masing-masing variabel. Berapapun banyaknya faktor yang dimasukkan dalam matriks IFAS, total rata-rata tertimbang berkisar antara renda 1,0 dan tertinggi 4,0 dengan rata-rata 2,5. Jika total rata-rata dibawah 2,5 menandakan bahwa secara internal perusahaan lemah, sedangkan total nilai diatas 2,5 mengidentifikasi posisi internal yang kuat.
2. Matriks EFAS (External Factor Analysis Summary)

Sebelum membuat matriks faktor strategi eksternal, kita perlu mengetahui terlebih dahulu faktor strategi eksternal (EFAS) ada

lima tahap penyusunan Matriks Eksternal Factory Analysis Summary (EFAS):

Susunlah dalam kolom 1 (5 sampai 10) peluang dan ancaman.

- a. Beri bobot masing-masing faktor mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Faktor-faktor tersebut memungkinkan dapat memberikan dampak terhadap faktor strategis. Jumlah seluruh bobot harus sama dengan 1,0.
- b. Menghitung rating untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 1 sampai 4, dimana 4 (respon sangat bagus), 3 (respon diatas rata-rata), 2 (respon rata-rata), 1 (respon di bawah rata-rata). Rating ini berdasarkan pada efektivitas strategi perusahaan, dengan demikian nilainya berdasarkan kondisi perusahaan.

- c. Kalikan bobot pada kolom 2 dengan kolom 3 untuk mendapatkan faktor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi.
- d. Jumlahkan semua skor untuk mendapatkan nilai total skor perusahaan sudah tentu bahwa dalam EFAS Matrix, kemungkinan nilai tertinggi total skor 4.0 dan terendah 1,0. Total skor 4.0 mengidentifikasi bahwa perusahaan merespon peluang yang ada dengan cara yang luar biasa dan menghindari ancaman-ancaman di pasar industrinya. Total skor 1,0 menunjukkan strategi-strategi perusahaan tidak memanfaatkan peluang-peluang atau tidak menghindari ancaman-ancaman eksternal.

3. Matriks SWOT

Tabel 2. Matriks SWOT

		EFAS	
		STRENGTH (S) Daftar semua kekuatan yang dimiliki.	WEAKNESSES (W) Daftar semua kelemahan yang dimiliki
IFAS	OPPORTUNITIES (O) Daftar semua peluang yang dimiliki	STRATEGI (SO) Gunakan semua kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada	STRATEGI (WO) Gunakan semua kelemahan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada
	THREATS (T) Daftar semua ancaman yang dimiliki.	STRATEGI (ST) Gunakan semua kekuatan untuk menghindari ancaman	STRATEGI (WT) Tekan semua kelemahan dan cegah semua ancaman.

Sumber: Teknik Membedah kasus bisnis Analisis SWOT (Freddy Rangkuti)

Strategi SO

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu memanfaatkan seluruh kekuatan untuk membuat dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.

Strategi ST

Ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

Strategi WO

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengatasi kelemahan-kelemahan yang dimiliki.

Strategi WT

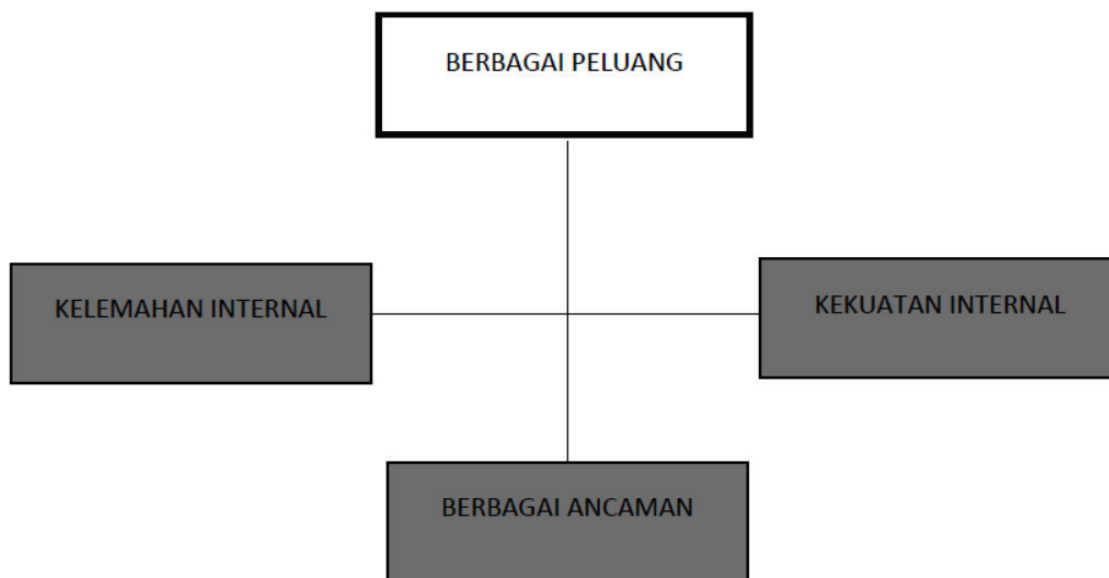
Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Diagram SWOT

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan internal strengths dan weaknesses serta lingkungan eksternal Opportunities dan Threats yang dihadapi dunia bisnis. Di bawah ini gambar diagram analisis SWOT sebagai berikut:

Diagram analisis SWOT pada gambar menghasilkan empat kuadran yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuadran 1: kuadran ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan tersebut memiliki peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (Growth Oriented Strategy). Strategi ini menandakan keadaan perusahaan yang kuat dan mampu untuk terus berkembang dengan mengambil kesempatan atau peluang yang ada untuk meraih onset yang maksimal.
2. Kuadran 2: kuadran ini menandakan bahwa perusahaan memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diverifikasi (produk/jasa).
3. Kuadran 3: kuadran ini jelas memperlihatkan bahwa kondisi perusahaan sangat lemah namun memiliki peluang yang besar untuk berkembang untuk perusahaan disarankan untuk mengubah strategi sebelumnya, karena dikhawatirkan perusahaan akan sulit menangkap peluang yang ada, serta perusahaan harus memperbaiki kinerja dari pihak internal.
4. Kuadran 4: kuadran ini merupakan situasi



Gambar 1. Diagram analisis SWOT

yang sangat tidak menguntungkan, karena jelas terlihat bahwa dari pihak internal maupun eksternal sangat lemah, untuk ini diharapkan perusahaan disarankan untuk menggunakan strategi bertahan, dengan kinerja internalnya agar tidak semakin terpuruk.

Analisis matriks QSPM

Menurut David (2006: 309) dalam (Rochman, 2011: 25) Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) atau matriks perencanaan strategi kualitatif, secara sasaran menunjukan strategi alternatif mana yang terbaik untuk diprioritaskan berdasarkan faktor-faktor strategis eksternal dan internal. Yang menjadi input dari matriks ini adalah hasil dari perpaduan matriks swot yang disusun sebelumnya. Matriks QSPM digunakan merumuskan prioritas strategi pada tabel dibawah ini. Dalam mengembangkan matriks QSPM dapat menggunakan enam langkah yaitu:

1. Mendaftarkan peluang/ancaman dan kekuatan/kelemahan dalam kolom kiri matriks QSPM. Informasi ini harus diambil dari matriks EFE dan IFE.
2. Memberikan bobot pada setiap faktor kritis eksternal dan internal. Bobot ini identik dengan yang digunakan dalam matrik EFE dan IFE.
3. Memeriksa tahap pencocokan strategi dan

mengidentifikasi strategi alternatif yang harus dipertimbangkan untuk diimplementasikan.

4. Menetapkan nilai daya tarik (Attractive Score) yang menunjukkan daya tarik relatif dari tiap strategi yang lainnya. Nilai daya tariknya sebagai berikut:
1 = Tidak menarik 3 = cukup menarik
2 = Agak Menarik 4 = Sangat menarik
5. Menghitung total nilai daya tarik (Total Attractiveness Score) yang merupakan hasil 1 perkalian bobot dengan nilai daya tarik setiap baris.
6. Menghitung jumlah nilai total daya tarik, nilai ini mengungkapkan strategi mana yang paling menarik dari alternatif strategi yang ada. Semakin tinggi nilai totalnya, maka strategi tersebut semakin menarik dan menunjukan strategi lebih diinginkan relatif terhadap yang lain.

Yang perlu diingat pada dasarnya matriks ini menentukan prioritas alternatif strategi yang didasarkan oleh nilai daya tarik setiap alternatif strateginya. Dalam pemberian nilai daya tarik diharapkan tidak memberikan daya tarik yang sama pada alternatif strategi yang dimiliki.

Wawancara mendalam

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan.

Tabel 3. Matriks QSPM

Faktor-faktor Kunci	Bobot	Alternatif Strategi			
		alternatif strategi 1	alternatif strategi 2	alternatif strategi 3	alternatif strategi 4
Peluang					
Ancaman					
Kekuatan					
Kelamahan					
Jumlah Tas					

Tabel 4. Informan wawancara

Nama	Pangkat/Golongan
Key Informan	Pimpinan Ponpes
Middle Informan	Manajer UKM
Informan I	Team Leader Marketing
Informan II	Team Leader Administration

Sumber: UKM Ponpes Yatim Al Hanif

Pemeriksaan keabsahan data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji credibility, transferability, dependability, dan confirmability. Sugiyono, (2016: 270).

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penggalian data melalui wawancara dengan key informan, yaitu Bapak Saidun selaku Lurah Benda Baru Kota Tangerang Selatan. Beliau representatif sebagai informasi kunci dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa data yang diperoleh memiliki keabsahan yang kuat.

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan yang dapat dilaksanakan.

Credibility

Uji Credibility (Kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

Perpanjang pengamatan

Perpanjang pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas/kepercayaan data. Dengan perpanjang pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjang pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin terbuka, saling timbul percaya, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap.

Perpanjang pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh setelah di cek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/ benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri.

Meningkatkan kecermatan penelitian

Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka peneliti akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin berkualitas.

Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu Sugiyono(2016: 273).

Triangulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data.

Triangulasi teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepala sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

Triangulasi waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Transferability

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat

diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil.

Reliability

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang dependability atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula.

Dependability

Pengujian dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.

Confirmability

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji confirmability penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji confirmability berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability.

Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggung jawabkan

HASIL

Hasil analisis SWOT peningkatan penjualan UKM Pondok Pesantren Al Hanif

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strength) dan peluang (opportunity) namun

secara bersama dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (treath).

Dalam mengidentifikasi lingkungan internal meliputi kekuatan dan kelemahan dan lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman pada Kelurahan Benda Baru, penulis telah melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait dengan penelitian ini.

Internal faktor UKM Pondok Pesantren Al Hanif

Kekuatan (Strenght)

Menurut Fredy Rangkuti (2002) dalam (Pratiwi, 2018: 43) Faktor-faktor kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan termasuk satuan bisnis didalamnya antara lain kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilikan keunggulan komparatif oleh unit usaha di pasaran. Sedangkan kekuatan yang dimiliki oleh UKM Pondok Pesantren Yatim Al Hanif adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pelayanan yang ramah dan cepat berdasarkan prinsip syariah.
2. Memberikan diskon kepada konsumen.
3. UKM memberikan potongan penjualan serta produk yang bervariasi.
4. Melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan rutin yaitu 1(satu) bulan sekali. Karna sangat penting untuk mengetahui apakah karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah ditetapkan atau belum.
5. Cepat tanggap dalam pelayanan konsumen. Pelayanan menurut kamus besar (KBBI) adalah sebagai suatu usaha untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain. Tingkat pelayanan dan derajat kepuasan masyarakat merupakan salah satu ukuran efektivitas. Ukuran ini tidak mempertimbangkan berapa biaya, tenaga, dan waktu yang digunakan dalam memberikan pelayanan.
6. Memiliki rasa persatuan dalam bekerja. Tanpa persatuan dan kesatuan sebuah perusahaan akan mudah terombang ambing serta terpecah belah, karna didalam perusahaan sudah pasti memiliki banyak keragaman dan perbedaan sehingga persatuan dan kesatuan dalam

bekerja perlu adanya.

Kelemahan (Weakness)

Kelemahan yaitu keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber, keterampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi yang memuaskan. Sedangkan kelemahan pada kelurahan sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin karyawan dalam waktu. masih banyak yang datang terlambat dan juga masih ada karyawan yang kurang memanfaatkan jam istirahatnya, karena disaat jam istirahat telah tiba masih banyak karyawan yang berada dalam ruangan untuk menyelesaikan tugasnya, jadi ketika jam istirahat telah habis masih banyak karyawan yang diluang ruangan.
2. Sumber Daya Manusia yang masih kurang memadai. SDM yang kurang sangat berpengaruh terhadap sistem manajemen

operasional dan pastinya banyaknya pekerjaan yang lambat atau tertunda.

3. Sarana Dan Prasana atau Perangkat Kerja yang masih kurang. Apabila di dalam suatu perusahaan hanya memiliki barang-barang yang sangat minim untuk digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan kerjanya, dan tentu saja hal ini akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang kurang maksimal dari para karyawannya.
4. Kurangnya tenaga pemasaran
5. Belum ada atau belum dapat program pengembangan diri dari Pondok Pesantren. Saat ini karyawan ataupun staf masih belum mendapatkan program pengembangan diri atau pelatihan pelatihan untuk menambahkan skill. Sehingga perkembangan sumber daya manusia masih belum efesien.

Tabel 5. Matriks internal faktor evaluasi

Faktor-faktor Internal Utama	Bobot	Rating	Skor Bobot
Kekuatan			
1. Memiliki pelayanan yang ramah dan cepat	0,20	5,00	1,00
2. Memberikan diskon kepada konsumen	0,20	4,00	0,80
3. Memberikan potongan serta produk yang variative	0,20	5,00	1,00
4. Melakukan evaluasi kinerja karyawan	0,10	5,00	0,50
5. Cepat tanggap dalam pelayanan konsumen	0,10	4,00	0,40
6. Memiliki rasa persatuan dalam bekerja	0,20	4,00	0,80
Total	1,00		
Kelemahan			
1. Kurangnya disiplin karyawan dalam waktu	0,20	1,00	0,20
2. Sumber daya manusia yang masih kurang	0,30	2,00	0,60
3. Sarana dan prasarana atau perangkat kerja yang masih kurang	0,10	2,90	0,29
4. Kurangnya tenaga pemasaran	0,30	2,00	0,60
5. Belum ada atau belum dapat program pengembangan diri	0,10	1,00	0,10
Total	1,00		

Eksternal faktor evaluasi UKM Pondok Pesantren Yatim Al Hanif

Peluang (Opportunities)

Peluang, yaitu berbagai situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu satuan perusahaan berikut peluang yang terdapat pada UKM Pondok Pesantren Yatim Al Hanif :

Peluang, yaitu berbagai situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu satuan perusahaan berikut peluang yang terdapat pada UKM Pondok Pesantren Yatim Al Hanif :

1. Mendapatkan Saran dan Informasi dari banyak masyarakat.
2. Dengan adanya saran dan informasi dari masyarakat, maka pondok pesantren akan terus meng-upgrade kualitas pelayanannya apabila kurang memuaskan bagi konsumen.
3. Banyaknya akses media sosial untuk melakukan promosi.
4. Pangsa Pasar yang besar.
5. Memberikan pelatihan skill kewirausahaan bagi santriwan/wati.

Ancaman (Threat)

Ancaman yaitu faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan perusahaan. Sedangkan ancaman yang terdapat Pondok Pesantren Yatim Al Hanif sebagai berikut:

1. Kemajuan teknologi yang pesat.

Dengan bertambahnya zaman maka kemajuan teknologi semakin hari semakin berkembang dengan cepat dengan hal itu, akibatnya akan terjadi perubahan sosial, perubahan model pelayanan, pembelajaran dan menggeser nilai-nilai budaya. Belum lagi untuk karyawan yang masih konvensional belum sepenuhnya

mengerti teknologi akan sedikit sulit untuk beradaptasi.

2. Pesaing lebih sering melakukan promosi.
3. Menghadapi sikap konsumen yang berbeda-beda.

Masyarakat Indonesia dikenal majemuk, majemuk dalam hal ini maksudnya adalah datang dari berbagai macam latar belakang yang berbeda-beda. Aspek yang berbeda bukan sekedar pendapat, karakter atau kegemaran melainkan suku, ras, budaya, agama, bahasa, adat istiadat dan sistem nilai. Dengan hal itu Pelayanan di UKM Pondok Pesantren menghadapi perbedaan yang ada di masyarakat dengan cara tetap menghormati dan menghargai segala perbedaan dan mengutamakan sikap toleran serta mengutamakan kepentingan bersama.

4. Banyaknya pesaing sejenis.
5. Kurang bisa menerima teknologi karena masih ada staff yang konvensional perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menimbulkan berbagai dampak diberbagai bidang di masyarakat. Industri media sekarang ini bertransformasi mengikuti perubahan teknologi informasi dan komunikasi yang penyajiannya lebih mudah, murah, cepat dan kehadiran media baru ini semakin berkembang pesat dan pastinya akan menggeser media massa konvensional. Dan sangat berdampak sekali bagi masyarakat yang tidak mengikuti alur nya teknologi ini.
6. Lokasi pesaing lebih strategis.
7. Rendahnya kualitas pelayanan yang dilakukan santriwan/wati.

Tabel 6. Matriks eksternal faktor evaluasi

Faktor-faktor Eksternal Utama	Bobot	Rating	Skor Bobot
Peluang			
1. Mendapatkan saran dan informasi dari banyak masyarakat	0,20	5,00	1,00
2. Banyaknya akses media sosial untuk melakukan promosi	0,30	4,00	1,20
3. Pangsa pasar yang besar	0,40	5,00	2,00
4. Memberikan pelatihan skill kewirausahaan bagi santriwati/wan	0,10	5,00	0,50
Total	1,00		
Ancaman			
1. Kemajuan Teknologi yang pesat	0,10	1,00	0,10
2. Pesaing lebih sering melakukan promosi	0,20	2,00	0,40
3. Menghadapi sikap konsumen yang berbeda- beda	0,10	2,90	0,29
4. Kesehatan karyawan di masa pandemi	0,10	2,00	0,20
5. kurang bisa menerima teknologi karna masih ada staff yang konvensional.	0,20	2,90	0,58
6. Lokasi pesaing lebih strategis	0,20	2,00	0,40
7. Rendahnya kualitas pelayanan yang dilakukan santriwan/wati	0,10	2,00	0,20
Total	1,00		

PEMBAHASAN

Matriks SWOT IFAS dan EFAS Kelurahan Benda Baru

Dari data-data yang ada dimasukkan ke dalam rincian faktor-faktor internal (kekuatan-kelemahan) dan faktor-faktor eksternal (ancaman-

peluang) yang merupakan faktor penting untuk ditemukan indikasi-indikasi ke arah mana strategi komunikasi pemasaran dalam meningkatkan penjualan. Data-data tersebut dianalisa dan dinilai serta disinergikan untuk ditemukan rumusan strategi apa yang tepat:

Tabel 7. Pilihan strategi matriks SWOT

Kekuatan (Faktor-faktor Internal)	Kelemahan(Faktor-faktor Internal)
1. Memiliki pelayanan yang ramah dan cepat	1. Kurangnya disiplin karyawan dalam waktu
2. Memberikan diskon kepada konsumen	2. Sumber daya manusia yang masih kurang
3. Memberikan potongan serta produk yang variatif	3. Sarana dan Prasnana (perangkat kerja) yang masih kurang memadai sehingga hasil kerja belum maksimal
4. Melakukan evaluasi kinerja karyawan	4. Kurangnya tenaga pemasaran
5. Cepat tanggap dalam pelayanan konsumen	5. Tidak ada atau belum dapat program pengembangan diri
6. Memiliki rasa persatuan dalam bekerja	
Peluang (Faktor-faktor Eksternal)	Ancaman (Faktor-faktor Eksternal)
1. Mendapatkan saran dan informasi dari banyak masyarakat	1. Kemajuan Teknologi yang pesat
2. Banyaknya akses media sosial untuk melakukan promosi .	2. Pesaing lebih sering melakukan promosi
3. Pangsa Pasar yang besar	3. Menghadapi sikap konsumen yang berbeda-beda
4. Memberikan pelatihan skill kewirausahaan bagi santriwati/wan	4. Kesehatan karyawan dimasa pandemi
	5. Kurang bisa menerima teknologi dengan baik karna masih ada staff yang konvensional.
	6. Lokasi pesaing lebih strategis
	7. Rendahnya kualitas pelayanan yang dilakukan santriwan/wati

Sumber: Data diolah

Tabel 8. Rekapitulasi nilai tertimbang

Rekapitulasi Nilai Tertimbang	
Nilai tertimbang strenght komunikasi pemasaran	4,5
Nilai tertimbang weaknss komunikasi pemasaran	1,79
Selisih Positif	2,71
Nilai tertimbang opportunities komunikasi pemasran terhadap penjualan	4,70
Nilai tertimbang threats komunikasi pemasaran terhadap penjualan	2,17
Selisih Positif	2,53

Matriks IE

Selain menggunakan matriks SWOT penelitian ini menggunakan matriks IE. Menurut (David 2012: 344) matriks IE memposisikan berbagai divisi suatu organisasi dalam tampilan sembilan sel Matriks IE menempatkan divisi-divisi organisasi dalam sebuah diagram sistematis. Selain itu setiap lingkaran menunjukkan persentase hasil laba dari setiap divisi.

Parameter yang digunakan meliputi penelitian parameter kekuatan internal perusahaan dan pengaruh eksternal yang dihadapi. Tujuan penggunaan model ini adalah untuk memperoleh strategi bisnis di tingkat korporat yang lebih detail (Rangkuti 2013: 395). Matriks IFE didasarkan pada dua dimensi kunci, yaitu skor bobot IFE total pada sumbu x dan skor bobot total EFE pada sumbu y (David, 2012: 345).

Pada sumbu x dari matriks IE pada UKM Pondok Pesantren Yatim Al Hanif memiliki skor bobot IFE total sebesar 2.71 menunjukkan posisi internal yang sedang, sedangkan pada sumbu y skor bobot EFE total sebesar 2,53 hal ini menunjukkan posisi eksternal yang sedang. Matriks IE dapat dibagi menjadi tiga bagian besar yang mempunyai implikasi strategi yang berbeda-beda. Pada UKM Pondok Pesantren Yatim Al Hanif berdasarkan total skor bobot IFE dan EFE maka masuk ke dalam divisi sel V (David, 2012: 345)

Menurut David (2012: 345) dalam (Kumara, 2018) yang masuk dalam sel V dapat ditangani dengan baik melalui strategi menjaga dan mempertahankan. Dalam hal ini pondok pesantren yatim al hanif melakukan strategi intensif yaitu dengan cara penetrasi dan peningkatan penjualan.

Penetrasi karyawan yang harus dilakukan pondok pesantren yatim al hanif yaitu menambah tenaga sumber daya manusia, perangkat kerja, pelatihan khusus bagi karyawan dapat dilakukan dengan cara merekrut karyawan baru, menambahkan perangkat kerja yang kurang, memberikan pelatihan khusus bagi karyawan, memanfaatkan media social sebagai alat promosi dan penjualan serta iklan.

Tahap keputusan strategi Pondok Pesantren Yatim Al Hanif

Teknik-teknik tahap pencocokan yang di bahas penelitian ini memaparkan berbagai alternatif strategi yang bisa di tempuh. Berdasarkan dari isu-isu strategis, maka formulasi strategi yang dipilih dan dikembangkan oleh Pondok Pesantren Yatim Al Hanif yaitu pertama menambahkan sumber daya manusia yang masih kurang, kedua memberikan pelatihan atau pengembangan diri, ketiga memenuhkan sarana dan prasarana atau perangkat kerja yang masih kurang, serta lebih meningkatkan intensitas komunikasi di media sosial baik sebagai direct marketing, promosi, maupun sebagai publisitas.

Tabel 9. Skor bobot total IFE dan EFE

Kuat 3,0 – 4,0	Sedang 2,0 – 2,99	Lemah 1,0–1,99
I	II	III
IV	V	VI
VII	VII	IX

Tabel 10. QSPM (Quantitativ Strategic Planning Matriks)
Kelurahan Benda Baru, Kota Tangerang Selatan

Alternatif Strategi	Bobot	Menambah Tenaga Kerja Kelurahan		Memberikan pelatihan atau pengembangan kepada SDM yang tersedia	
		AS	TAS	AS	TAS
Faktor-faktor Internal Utama					
Kekuatan					
1. Memiliki pelayanan yang ramah dan cepat	0,20	4	0,8	0	0
2. Memberikan diskon kepada konsumen	0,20	3	0,6	4	0,8
3. Memberikan potongan serta produk yang variatif	0,20	0	0	4	0,8
4. Melakukan evaluasi kinerja karyawan	0,10	2	0,2	3	0,3
5. Cepat tanggap dalam pelayanan konsumen.	0,10	0	0	3	0,3
6. Memiliki rasa persatuan dalam bekerja.	0,20	1	0,2	4	0,8
Total	1,00				
Kelemahan					
1. Kurangnya disiplin karyawan dalam waktu	0,20	1	0,2	3	0,6
2. Sumber daya manusia yang masih kurang	0,30	4	1,2	2	0,6
3. Sarana dan prasarana atau perangkat kerja yang masih kurang	0,10	1	0,1	1	0,1
4. Kurangnya tenaga pemasaran	0,30	0	0	2	0,6
5. Tidak ada atau belum dapat program pengembangan dir	0,10	0	0	4	0,4
Total	1,00				

Tabel 11. QSPM (Quantitatif Strategic Planning Matrikx) Kelurahan Benda Baru, Kota Tangerang Selatan

Alternatif Strategi	Bobot	Menambah Tenaga Kerja Kelurahan		Memberikan pelatihan atau pengembangan kepada SDM yang tersedia	
		AS	TAS	AS	TAS
Peluang					
1. Mendapatkan saran dan informasi dari banyak masyarakat	0,20	1	0,2	0	0
2. Banyaknya akses media sosial untuk melakukan promosi	0,30	4	1,2	1	0,3
3. Pangsa Pasar yang besar	0,40	0	0	4	1,6
4. Memberikan pelatihan Skill kewirausahaan bagi santriwati/wan	0,10	4	0,4	2	0,2
Total	1,00				
Ancaman					
1. Kemajuan Teknologi yang pesat.	0,10	1	0,1	4	0,4
2. Pesaing lebih sering melakukan promosi	0,20	2	0,4	3	0,6
3. Menghadapi sikap konsumen yang berbeda-beda	0,10	0	0	4	0,4
4. Kesehatan karyawan di masa pandemi	0,10	4	0,4	0	0
5. Kurang bisa menerima teknologi karna masih ada staff yang konvensional.	0,20	3	0,6	4	0,8
6. Lokasi pesaing lebih strategis	0,20	1	0,2	4	0,8
7. Rendahnya kualitas pelayanan yang dilakukan santriwan/wati	0,10	0	0	4	0,4
Total	1,00		6,8		10,8

Berdasarkan Ditabel 10 dan 11 dua strategi alternatif, pertama yaitu menambah tenaga kerja karyawan serta yang kedua yaitu memberikan pelatihan kepada tenaga kerja yang sudah tersedia. Antara jumlah keseluruhan daya tarik total sebesar 6,8 dengan 10.8 Analisis tersebut mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Yatim Al Hanif perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM yang tersedia.

SIMPULAN

Pondok Pesantren Yatim Al Hanif telah melakukan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan. Melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan rutin yaitu 1 (satu) bulan sekali, yang bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performasi. Hasil analisis SWOT kinerja karyawan Pondok Pesantren Yatim Al Hanif meningkatkan kinerja bahwa hasil dari tabel matriks IFE dan EFE diketahui bahwa nilai IFE adalah 2,71 dan nilai EFE nya 2,53.

Dengan demikian Pondok Pesantren Yatim Al Hanif Berada pada Sel V yaitu dimana perusahaan berada di growth stability strategy yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencanapeningkatan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang ditetapkan. Pada prinsipnya strategi ini menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan efisiensi di segala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.

Hasil dari alternatif strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Yatim Al Hanif bahwa hasil dari tabel QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrikx) yaitu alternatif strategi internal diketahui bahwa daya tarik total sebesar 6,8 menambah tenaga kerja karyawan sedangkan alternatif strategi eksternal diketahui daya tarik total sebesar 10,8 memberikan pelatihan kepada tenaga kerja yang sudah tersedia. Analisis tersebut mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Yatim Al Hanif perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada sumber daya manusia yang tersedia.

PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Pamulang khususnya Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM). Selain itu kepada rekan-rekan yang mendukung terwujudnya penelitian ini yang tidak bisa kami sebutkan satu-persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsid, H., Kumara, D., Hanum, N., & Dimiyati, A. (2021). Membangkitkan UKM Dalam Dunia Pesantren: Upaya Meningkatkan Ekonomi Ummat Di Pondok Pesantren Yatim Al Hanif Kel. Serua, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 192-198.
- Babang, R. R., & Rinata, A. R. (2019). Strategi Komunikasi Pemasaran Sentra Tenun Prailiu dalam Meningkatkan Penjualan Kain Tenun Sumba Timur. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 1(2), 82-89.
- Chrismardani, Y. (2014). Komunikasi pemasaran terpadu: implementasi untuk UMKM. *Neo-Bis*, 8(2), 179-189.
- David, F.R & David, F. R. (2013). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhiani, H. P., Kumara, D., & Wardani, S. (2021). PENGARUH PELAYANAN PRIMA DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH MAKAN DAN PEMANCINGAN WARUNG BAMBU DI SERPONG TANGERANG SELATAN. *Jurnal Semarak*, 4(3), 115-135.
- Fauzani, M., Akramiah, N., & Sutikno, B. (2018). ANALISIS SWOT DALAM PENENTUAN STRATEGI PEMASARAN PRODUKPT. KARUNIA SENTOSA PLASTIK. *Jurnal EMA*, 3(2), 104-117.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, D. F., & Hasim, W. (2021). IMPLEMENTASI SWOT STRATEGI PEMASARAN ONLINEPADA COUNTER S U P E R CELL DI KECAMATAN RIMBO BUJANG KABUPATEN TEBO. *Jurnal Manajemen Sains*,

- 1(1).
- Hasanah, U., Nurulita, V. W., Budiman, A., & Kanita, G. G. (2021). Analysis of Marketing Communication Strategies in Increasing Sales Volume of Rini's Cake During the Covid-19 Pandemic. *A Social Science and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 6-11.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia (BPFE)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Kotler, P. & K.L. Keller. (2016). *Marketing Management*. 15th edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Kumara, D. (2018). Strategi Pemerintah Daerah dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perpustakaan Daerah Kota Tangerang Selatan. *Journal of Government and Civil Society*, 2(1), 63-87.
- Kumara, D., Putranto, A. T., & Syahria, S. (2021). PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RESTORAN MASAKAN JEPANG EN DINING. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 5(1).
- Kusniadji, S. (2016). Strategi Komunikasi Pemasaran dalam Kegiatan Pemasaran Produk Consumer Goods (Studi kasus Pada PT Expand Berlian Mulia Di Semarang. *Jurnal Komunikasi*, 8(1), 83- 98.
- Mardiyanto, D., & Giarti, G. (2019). ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN (Studi Kasus Strategi Komunikasi Pemasaran Merchandise di Kedai Digital 8 Solo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Maulana, R. N., & Ri'aeni, I. (2020). Analisis SWOT Strategi Komunikasi Pemasaran Pada Taman Air Sri Baduga, Purwakarta. *AGUNA: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 37-54.
- Muttaqin, M. T., Fauziyah, A., Yusuf, I., & Rachmani, N. N. Analysis of Marketing Communication Strategies in Increasing Sales Volume of AM Production House during Covid-19 Outbreak. *A Social Science and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 12-18.
- Putri, A. L. (2021). Strategi Komunikasi Pemasaran CV. AbankIrenk Yogyakarta Dalam Meningkatkan Penjualan Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 9(2), 63-72.
- Rangkuti, F. (2019). *Teknik membeda kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58-70.
- Ronald, H. (2013). Strategi Komunikasi Pemasaran PT. Alif Persada Nusantara Dalam Meningkatkan Penjualan Produk Garden Hills Estate. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 231-247.
- Widodo, A. S., Kumara, D., & Wardani, S. (2020). Reorientasi Peran Karang Taruna: Mengembangkan Manajemen Organisasi Yang Selaras Dengan Konteks Pembangunan Daerah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1), 28-40.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 5, No. 2, September 2022 (121 - 138)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.222>



Pengaruh Likuiditas, Aktivitas, dan Leverage terhadap Profitabilitas (Studi Empiris pada Perusahaan Ritel yang Go Public di BEI Periode 2014-2020)

Hasanudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02482@unpam.ac.id

Cristine Prestarika Lukito

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02603@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rasio likuiditas, aktivitas, leverage terhadap profitabilitas pada perusahaan ritel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rasio likuiditas terhadap profitabilitas, untuk mengetahui pengaruh rasio aktivitas terhadap profitabilitas, untuk mengetahui pengaruh rasio leverage terhadap profitabilitas, dan untuk mengetahui pengaruh rasio likuiditas, aktivitas dan leverage secara simultan terhadap profitabilitas. Rasio Likuiditas diukur dengan current ratio, Rasio Aktivitas diukur dengan total assets turnover, Rasio leverage diukur dengan debt to equity ratio dan Rasio Profitabilitas diukur dengan net profit margin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang satu dengan yang lain. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 6 perusahaan ritel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2020, sehingga diperoleh 42 data perusahaan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah dengan Software Eviews 9.0. Hasil penelitian menunjukkan (1) current ratio dengan nilai sig. sebesar 0.3513 dan coefficient 0.661191 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap net profit margin, (2) total assets turnover dengan nilai sig. 0.0277 dan coefficient 0.614620 berpengaruh positif dan signifikan terhadap net profit margin, (3) Debt to equity ratio dengan nilai sig. 0.1719 dan coefficient -1.056262 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap net profit margin, (4) current ratio, total assets turnover dan debt to equity ratio dengan nilai sig. sebesar 0.000000 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap net profit margin.

Keywords : *Current Ratio, Total Assets Turnover, Leverage, Net Profit Margin*

Abstract

This study aims to determine the effect of liquidity ratios, activity, leverage on profitability in retail companies listed on the Indonesia Stock Exchange. This study aims to determine the effect of the liquidity ratio on profitability, to determine the effect of the activity ratio on profitability, to determine the effect of

the leverage ratio on profitability, and to determine the effect of the liquidity ratio, activity and leverage simultaneously on profitability. Liquidity ratio is measured by the current ratio, ratio Activity is measured by total assets turnover, leverage ratio is measured by debt to equity ratio and Profitability Ratio is measured by net profit margin. This study is a quantitative study using the financial statements of companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX). This research was conducted because there are still differences in the results of one study with another. The sampling technique in this study used purposive sampling. The sample used in this study were 6 retail companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the 2014-2020 period, so that 42 company data were obtained. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and processed with Eviews 9.0 Software. The results showed (1) the current ratio with the value of sig. of 0.3513 and a coefficient of 0.661191 has a positive and not significant effect on the net profit margin, (2) total assets turnover with a value of sig. 0.0277 and 0.614620 coefficient positive and significant effect on the net profit margin, (3) Debt to equity ratio with a value of sig. 0.1719 and coefficient -1.056262 have a negative and insignificant effect on net profit margin, (4) current ratio, total assets turnover and debt to equity ratio with sig. of 0.000000 simultaneously has a positive and significant effect on the net profit margin.

Keywords : *Current Ratio, Total Assets Turnover, Leverage, Net Profit Margin*

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan perekonomian sangat pesat dimana dunia bisnis dituntut untuk berusaha mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi. Sejak krisis ekonomi global di sekitar tahun 2008 telah menimbulkan dalam perkembangan ekonomi dunia usaha termasuk industri ritel. Daya beli konsumen negara besar yang melemah berpengaruh kepada industri ritel. Kondisi Indonesia saat ini juga rawan dengan krisis keuangan.

Melemahnya nilai tukar rupiah akan mempengaruhi berbagai sektor industri terutama dalam bidang ritel. Hal ini memaksa perusahaan untuk memperkuat manajemennya untuk mengantisipasi perubahan global yang terjadi. Dalam kondisi ini, perusahaan yang tidak mampu memperbaiki kinerjanya lambat laun akan mengalami kesulitan keuangan yang pada akhirnya akan berujung pada kebangkrutan.

Untuk mengetahui kondisi keuangan suatu perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, laporan perhitungan laba-rugi, laporan arus kas, serta laporan perubahan modal. Para investor berkepentingan terhadap informasi laporan keuangan suatu perusahaan dalam rangka penentuan kebijaksanaan peranan modalnya apakah perusahaan mempunyai prospek yang cukup baik dan diperoleh keuntungan yang cukup

baik.

Selanjutnya para kreditur memiliki kecenderungan untuk menilai laba yang diperoleh dan kemampuan perusahaan untuk mengembalikan pinjaman, membayar beban bunga pada saat jatuh tempo. Sedangkan para manager berkepentingan terhadap informasi laporan keuangan untuk menilai kemampuan perusahaan membayar deviden, serta tersedianya dana untuk mengembangkan usaha perusahaan dimasa yang akan datang.

Laporan keuangan dibuat sesuai dengan kaidah keuangan yang berlaku agar mampu menunjukkan kondisi dan posisi keuangan yang sesungguhnya. Laporan keuangan juga harus dibuat dengan aturan yang berlaku sehingga mudah dibaca, dipahami, dan dimengerti oleh berbagai pihak yang berkepentingan, terutama pihak pemilik usaha dan manajemen. Salah satu alat untuk memahami laporan keuangan adalah analisis laporan keuangan. (Kasmir 2014 : 4).

Menurut PSAK No.1, Paragraf 07 (SAK: 2007) laporan keuangan adalah sebagai berikut laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan laba-rugi, laporan perubahan posisi keuangan (yang dapat disajikan dalam berbagai cara misalnya, sebagai laporan arus kas, atau laporan arus dana), catatan dan laporan lain serta materi penjelasan

yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Di samping itu juga termasuk skedul dan informasi tambahan yang berkaitan dengan laporan tersebut, misalnya, informasi keuangan segmen industri dan geografis serta pengungkapan pengaruh perubahan harga.

Laporan keuangan dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan hal-hal yang dianggap penting bagi pihak manajemen. Alat analisis keuangan yang biasa digunakan adalah rasio-rasio keuangan. Bagi manajemen rasio-rasio keuangan digunakan untuk memprediksi kondisi keuangan perusahaan untuk masa yang akan datang. Sedangkan bagi investor dapat membantu

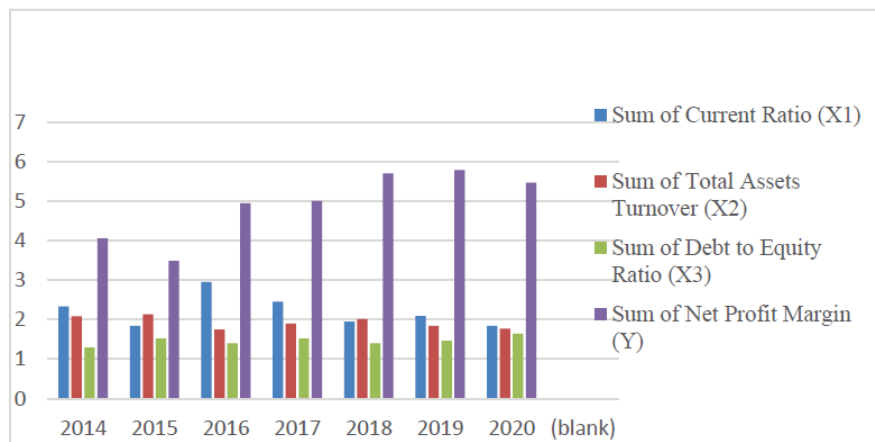
mengambil keputusan untuk berinvestasi pada suatu perusahaan. Bentuk rasio keuangan menurut J. Fred Weston (dalam Kasmir, 2014: 106) adalah rasio likuiditas, rasio solvabilitas, rasio aktivitas, rasio profitabilitas, rasio pertumbuhan, dan rasio penilaian.

Penelitian yang dilakukan pada perusahaan ritel di Indonesia yang sudah go public selama periode 2014-2020. Perusahaan yang termasuk dalam penelitian adalah perusahaan yang sudah memenuhi syarat dalam kelengkapan laporan keuangan perusahaan. Berikut data perhitungan likuiditas, aktivitas, leverage, dan profitabilitas.

Tabel 1. Rata-rata current ratio (X1), total assets turnover (X2), debt to equity ratio (X3), dan net profit margin (Y)

Tahun	Current Ratio (X1)	Total Assets Turnover (X2)	Debt to Equity Ratio (X3)	Net Profit Margin (Y)
2014	2,33	2,08	1,29	4,05
2015	1,84	2,13	1,52	3,48
2016	2,95	1,75	1,40	4,94
2017	2,45	1,90	1,52	5,00
2018	1,95	2,01	1,40	5,70
2019	2,09	1,84	1,46	5,78
2020	1,84	1,77	1,64	5,46

Sumber: Pra Survei perusahaan ritel Bursa Efek Indonesia, 2014- 2020 (diolah)



Gambar 1. Grafik perkembangan current ratio (X1), total assets turnover (X2), debt to equity ratio (X3), dan net profit margin (Y)

Grafik di atas menunjukkan perkembangan current ratio, total asset turnover, debt to equity ratio, dan profitabilitas yang berfluktuasi selama tujuh tahun dari tahun 2014 - 2020. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor baik internal ataupun eksternal. Current ratio dipengaruhi oleh keadaan aktiva lancar dan hutang lancar apabila kewajiban jangka pendek perusahaan tidak bisa di penuhi maka akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Dengan rendahnya total asset yang di miliki akan berpengaruh pada ekspansi usaha dan kemampuan pendapatan perusahaan yang semakin menurun.

Selain itu, rasio leverage juga mempengaruhi kondisi suatu perusahaan apabila total hutang yang di miliki tidak berbanding lurus dengan ekuitas maka resiko yang di hadapi perusahaan semakin tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat pada perusahaan ritel yang sudah go public masih terdapat kekurangan dalam kinerja keuangan sehingga perlu adanya analisis lebih dalam lagi.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Likuiditas, Aktivitas, dan Leverage Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Perusahaan Ritel yang Go Public di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2020).

METODE

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini akan digunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini memandang realitas /gejala/ fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses penelitian bersifat deduktif di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrument penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa sampel yang diambil dari suatu populasi. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah perusahaan Retail yang telah go public. Berikut daftar perusahaan retail yang telah go public.

Tabel 2. Daftar perusahaan retail go public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

No.	Kode Saham	Nama Emiten	Tanggal IPO
1.	ACES	PT. Ace Hardware Indonesia Tbk.	6 November 2007
2.	AMRT	PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk	15 Januari 2009
3.	CENT	PT. Centratama Telekomunikasi Indonesia Tbk	1 November 2001
4.	CSAP	PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk	12 Desember 2007
5.	DAYA	PT. Duta Intidaya Tbk	28 Juni 2016
6.	ECII	PT. Electronic City Indonesia Tbk	3 July 2013
7.	ERAA	PT. Erajaya Swasembada Tbk	14 Desember 2011
8.	GLOB	PT. Global Teleshop Tbk	10 July 2012
9.	GOLD	PT. Golden Retailindo Tbk	7 July 2010
10.	HERO	PT. Hero Supermarket Tbk.	2 Desember 1989
11.	COIN	PT. Kokoh Inti Arebama Tbk	9 April 2008
12.	LPPF	PT. Matahari Departemen Store Tbk	9 Oktober 1989
13.	MAPI	PT. Mitra Adiperkasa Tbk	10 November 2004
14.	MIDI	PT. Midi Utama Indonesia Tbk	30 November 2010
15.	MKNT	PT. Mitra Komunikasi Nusantara Tbk	26 Oktober 2015
16.	MPPA	PT. Matahari Prima Putra Tbk	21 Desember 1992
17.	RALS	PT. Ramayana Lestari Sentosa	24 Juli 1996
18.	RANC	PT. Supra Boga Lestari	7 Juni 2012
19.	RIMO	PT. Rimo Internasional Lestari Tbk	10 November 2000
20.	SKYB	PT. Skybee Tbk	7 July 2010
21.	SONA	PT. Sona Topas Tourism Industry Tbk	12 July 1992
22.	TELE	PT. Triphone Mobile Indonesia Tbk	12 Januari 2012
23.	TRIO	PT. Trikonsel Oke Tbk	14 April 2009

Berdasarkan populasi dalam perusahaan ritel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, dari 23 perusahaan maka diambil sampel untuk penelitian sebanyak enam perusahaan. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bisa dipercaya (dapat mewakili karakteristik populasi), pemilihan sampel yang dilakukan harus tepat.

Menurut Sarjono dan Julianita (2011: 22), pengambilan sampel (sampling) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat dan karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Dalam penelitian ini akan digunakan teknik purposing sampling. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan ritel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 1 Januari 2014 sampai dengan 31 Desember 2020.
2. Perusahaan yang dijadikan sampel mempunyai kelengkapan data.

Dari data yang didapatkan, jumlah perusahaan ritel yang telah go public sebanyak enam perusahaan. Data dari penelitian ini diambil dari laporan keuangan perusahaan tersebut yang ada di internet, khususnya di Bursa Efek Indonesia dan website perusahaan itu sendiri. Penelitian ini menggunakan data panel, yaitu data yang menggunakan data cross section (6 perusahaan) dan time series atau berdasarkan urutan waktu (dari tahun 2014 sampai 2020). Sehingga sampel penelitian ini ada 42 sampel.

Tabel 3. Data Sampel Perusahaan Ritel Di BEI Tahun 2014-2020

No.	Kode Saham	Perusahaan
1.	ACES	PT Ace Hardware Indonesia Tbk
2.	AMRT	PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk
3.	CSAP	PT Catur Sentosa Adiprana Tbk
4.	HERO	PT Hero Supermarket Tbk
5.	MAPI	PT Mitra Adiperkasa Tbk
6.	RALS	PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk

HASIL

Deskripsi variabel penelitian

Deskripsi nilai variabel independen, yaitu Current Ratio (X1), Total Assets Turnover (X2),

Debt to Equity Ratio (X3) variabel dependen yaitu Net Profit Margin (Y), pada perusahaan ritel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Laporan hasil perhitungan current ratio (X1), total assets turnover (X2), debt to equity ratio (X3) dan net profit margin (Y) pada enam perusahaan ritel yang terdaftar di BEI periode tahun 2014 – 2020

No.	Nama Perusahaan	Tahun	CR	TATO	DER	Net Profit
1	ACES	2014	5,09	1,52	0,25	14,26
	ACES	2015	5,98	1,44	0,24	12,46
	ACES	2016	7,26	6,94	0,22	15,04
	ACES	2017	7,02	1,33	0,26	13,28
	ACES	2018	6,49	1,34	0,26	13,70
	ACES	2019	5,58	1,20	0,42	12,82
	ACES	2020	5,96	1,00	0,39	10,05
2	AMRT	2014	0,91	2,99	3,65	1,64
	AMRT	2015	1,10	3,18	2,13	0,96
	AMRT	2016	0,90	2,88	2,68	1,15
	AMRT	2017	0,88	2,81	3,17	0,42
	AMRT	2018	1,15	3,01	2,68	1,00
	AMRT	2019	1,12	3,04	2,49	1,56
	AMRT	2020	0,88	2,92	2,40	1,44
3	CSAP	2014	1,13	2,11	3,04	1,82
	CSAP	2015	1,09	2,01	3,13	0,61
	CSAP	2016	1,26	1,82	2,00	1,05
	CSAP	2017	1,16	1,88	2,37	0,92
	CSAP	2018	1,24	1,88	1,98	0,82
	CSAP	2019	1,14	1,83	2,34	0,57
	CSAP	2020	1,09	1,66	2,71	0,48
4	HERO	2014	1,18	1,64	0,52	0,37
	HERO	2015	1,23	1,84	0,50	0,00
	HERO	2016	1,43	1,83	0,37	0,00
	HERO	2017	1,27	1,77	0,42	-1,47
	HERO	2018	1,37	2,07	0,59	-9,64

	HERO	2019	1,07	2,01	0,65	-0,23
	HERO	2020	0,68	1,84	1,61	-13,66
	MAPI	2014	1,34	1,23	2,33	0,85
	MAPI	2015	1,73	1,23	2,19	0,26
	MAPI	2016	1,58	1,19	2,33	1,79
5	MAPI	2017	1,49	1,43	1,69	2,15
	MAPI	2018	1,35	1,50	1,08	4,30
	MAPI	2019	1,44	1,55	0,89	5,38
	MAPI	2020	1,11	0,84	1,72	-3,94
	RALS	2014	2,79	1,13	0,36	6,80
	RALS	2015	2,95	1,05	0,37	7,02
	RALS	2016	2,81	1,10	0,39	8,02
6	RALS	2017	2,95	1,15	0,40	7,23
	RALS	2018	3,25	1,09	0,37	10,23
	RALS	2019	3,54	0,99	0,36	11,58
	RALS	2020	3,46	0,48	0,42	-5,49

Tabel 4. Deskripsi data statistik net profit margin (NPM)

	NPM	CR	TATO	DER
Mean	3.275.818	2.343.865	1.850.636	1.389.870
Median	1.291.477	1.346.570	1.648.626	0.987384
Maximum	1.504.064	7.261.155	6.938.232	3.654.028
Minimum	-1.365.675	0.676082	0.478306	0.223823
Std. Dev.	6.276.469	1.918.642	1.048.501	1.079.857
Skewness	-0.030057	1.395.310	2.857.089	0.388908
Kurtosis	3.242.728	3.573.213	1.426.369	1.652.565
Jarque-Bera	0.109429	1.420.323	2.791.643	4.236.008
Probability	0.946756	0.000824	0.000000	0.120271
Sum	1.375.843	9.844.231	7.772.672	5.837.456
Sum Sq. Dev.	1.615.157	1.509.287	4.507.357	4.780.969
Observations	42	42	42	42

Sumber: Hasil output panel eviews 9.0

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4 dan 5 tersebut dapat dijelaskan bahwa dari perusahaan sampel dengan menggunakan metode pooled di mana enam perusahaan dikalikan periode tahun pengamatan (tujuh tahun). Sehingga sampel dalam penelitian ini menjadi $6 \times 7 = 42$ dan sampel yang digunakan sejumlah 60. Rata-rata NPM selama periode pengamatan (2007-2016) sebesar 3.275.818.

Deskripsi data statistik terdiri dari mean, median, maksimum, minimum, standart deviation, skewness, kurtosis, dan statistik jarque-berra serta p-value. Nilai mean, median, maksimum dan minimum untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki angka yang berbeda, tetapi angka tertinggi dari keempat indikator dialami oleh variabel Net Profit Margin (NPM).

Standar deviasi sebagai ukuran untuk mengukur dispersi atau penyebaran data menunjukkan angka yang berfluktuasi. Nilai standar deviasi terbesar yang dialami 6.276.469 yang berarti bahwa variabel Net Profit Margin (NPM) memiliki resiko yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel- variabel yang lain. Variabel Total Assets Turnover (TATO) mempunyai tingkat resiko yang paling rendah, yaitu sebesar 1.048.501. Hal ini menunjukkan bahwa Total Assets Turnover (TATO) selama periode penelitian mengalami perubahan yang tidak fluktuatif.

Skewness merupakan ukuran asimetri penyebaran data statistik di sekitar rata-rata (mean). Skewness dari suatu penyebaran simetris (distribusi normal) adalah nol. Positive skewness menunjukkan bahwa penyebaran datanya memiliki ekor panjang di sisi kanan (long right tail) dan negative skewness memiliki

ekor panjang di sisi kiri (long left tail). Untuk semua variabel seperti Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO), dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Net Profit Margin (NPM) memiliki nilai positif dan negatif.

Kurtosis mengukur ketinggian suatu distribusi. Kurtosis suatu data berdistribusi normal adalah tiga. Apabila kurtosis melebihi tiga, maka distribusi data dikatakan leptokurtis terhadap normal. Apabila kurtosis kurang dari tiga, distribusi datanya datar (platykurtic) dibanding dengan data berdistribusi normal. Untuk variabel Current ratio (CR) dan Net Profit Margin (NPM) memiliki kurtosis lebih dari tiga, sementara Total Assets Turnover (TATO), dan Debt to Equity Ratio (DER) memiliki kurtosis kurang dari tiga.

Jarque-Bera (JB) merupakan uji statistik untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Uji ini mengukur perbedaan skewness dan kurtosis data. Kemudian dibandingkan dengan apabila datanya bersifat normal. Dengan H_0 pada data berdistribusi normal, uji JB didistribusikan dengan X^2 derajat bebas (degree of freedom) sebesar dua.

Probability menunjukkan kemungkinan nilai JB melebihi (dalam nilai absolut) nilai terobservasi di bawah hipotesis nol. Hasil statistik menunjukkan bahwa variable Current Ratio (CR), Total Asset Turnover (TATO), dan Debt to Equity Ratio (DER) $< 0,05$. Data yang digunakan dalam penelitian ini telah mendekati asumsi normalitas dengan mengaplikasikan model regresi panel data selama 2014 - 2020. Dengan dapat disimpulkan bahwa dengan $\alpha = 5\%$ yang berarti H_0 ditolak dan data berdistribusi normal. Sedangkan variabel Net Profit Margin (NPM) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan tidak signifikan.

Tabel 6. Kesimpulan pengujian model regresi data panel

No.	Metode	Pengujian	Hasil
1.	Chow Test Lagrange Multilpier	Common Effect vs Fixed Effect	Fixed Effect
2.	(LM-test)	Common Effect vs Random Effect	Random Effect
3.	Hausman Test	Fixed Effect vs Random Effect	Fixed Effect

Estimasi terhadap ketiga model regresi data panel. Tujuannya untuk memperkuat kesimpulan pengujian berpasangan, yang merekomendasikan penggunaan model efek tetap yang akan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Model efek tetap

Estimasi regresi data panel dengan model efek tetap membuktikan bahwa variabel bebas Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO), dan Debt to Equity Ratio (DER) secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM). Untuk uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan penelitian ini secara bersama-sama mempengaruhi profitabilitas yang diprosikan dengan Current Ratio (CR) dan Debt to Equity Ratio (DER) secara signifikan dengan tingkat

keyakinan 93,35 persen. Sementara koefisien determinasi $R^2 = 0,917357$ yang berarti seluruh variabel yaitu Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO), dan Debt to Equity Ratio (DER) dapat menjelaskan Net Profit Margin (NPM) sementara sisanya 6,65 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model ini.

Sementara nilai koefisien determinasi yang di sesuaikan $R^2 = 0,917357$ yang berarti telah mempertimbangkan derajat kebebasan (degree of freedom), seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam profitabilitas (NPM) perusahaan ritel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2014-2020.

Tabel 7. Estimasi regresi data panel dengan model efek tetap

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.054561	1.978843	2.048955	0.0485
CR	-0.172901	0.769169	-0.224789	0.8235
TATO	0.522343	0.284743	1.834436	0.0756
DER	-0.964229	0.737101	-1.308136	0.1999
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	0.933483	Mean dependent var	6.764181	
Adjusted R-squared	0.917357	S.D. dependent var	12.23347	
S.E. of regression	3.046090	Sum squared resid	306.1959	
F-statistic	57.88906	Durbin-Watson stat	1.831495	
Prob(F-statistic)	0.000000			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.745443	Mean dependent var	3.275818	
Sum squared resid	411.1489	Durbin-Watson stat	1.933051	

Tabel 7 menunjukkan rekapitulasi hasil estimasi dari ketiga model regresi data panel. Untuk memilih model mana yang terbaik untuk dianalisis lebih lanjut dalam mengestimasi regresi data panel menggunakan kriteria koefisien determinasi R² dan koefisien determinasi yang disesuaikan R². Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel 4.16 menyimpulkan bahwa model efek tetap lebih baik dari kedua model regresi data panel yang lain. Berarti kesimpulan ini tidak mendukung rekomendasi pengujian berpasangan model regresi data panel yang menggunakan efek tetap untuk mengestimasi pengaruh Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO), dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Net Profit Margin (NPM) yang tergabung dalam perusahaan ritel selama periode 2014 - 2020.

$$C(4)*DER + [CX=F]$$

Substituted coefficients:

$$NPM = 4.05456116849 - 0.172901080445*CR + 0.522342622804*TATO - 0.964228718181*DER + [CX=F]$$

Dari persamaan tersebut, selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap masing-masing koefisien regresi data panel yang mempengaruhi profitabilitas pada perusahaan ritel dengan menggunakan uji t. Adapun uji t dilakukan untuk menentukan apakah masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi profitabilitas sebagai variabel terikat ($\alpha=0,01$ $\alpha=0,05$ $\alpha=1$). Untuk variabel

Tabel 8. Rangkuman estimasi regresi data panel untuk model efek tetap

No.	Model	Adjusted R-Squared	F-statistic	Prob (F-statistic) $\alpha = 0,01$	Probabilitas $\alpha = 0,05$
1.	Fixed Effect	0,933483	57,88906	0,000000	CR: Tidak Signifikan TATO: Tidak Signifikan DER: Tidak Signifikan

Sumber: Hasil olahan dari output data panel views 9.0

Regresi data panel

Estimasi model regresi data panel secara parsial (uji t)

Hasil estimasi faktor-faktor yang mempengaruhi profitabilitas (NPM) yaitu Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO), dan Debt to Equity Ratio (DER) menggunakan model efek tetap seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7. Estimation command:

```
LS (CX=F, WGT=CXDIAG) NPM C CR TATO DER
```

Estimation equation:

$$NPM = C(1) + C(2)*CR + C(3)*TATO +$$

yang signifikan akan diinterpretasikan masing-masing dan dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan dua tahap uji bagi masing-masing variabel bebas pada model penelitian ini yaitu uji signifikan dengan profitabilitas atas p-value dan uji arah atas nilai koefisiennya.

Pengaruh likuiditas terhadap profitabilitas

Likuiditas diproksikan dengan Current Ratio (CR) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas yang diproksikan dengan Net profit Margin (NPM). Untuk menguji pengaruh parsial tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau

dikatakan signifikan.
 2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

Ratio (CR) turun 1% maka pengaruh terhadap Net Profit Margin (NPM) naik sebesar 0,944776. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Tabel 9. Pengaruh current ratio (CR) terhadap net profit margin (NPM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.726075	1.644434	1.049647	0.3011
CR	0.661191	0.699839	0.944776	0.3513
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	0.917323	Mean dependent var	8.104842	
Adjusted R-squared	0.903150	S.D. dependent var	10.54699	
S.E. of regression	3.537711	Sum squared resid	438.0389	
F-statistic	64.72275	Durbin-Watson stat	1.803768	
Prob(F-statistic)	0.000000			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.722340	Mean dependent var	3.275818	
Sum squared resid	448.4643	Durbin-Watson stat	1.906307	

Sumber: Hasil eviews 9

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Current Ratio (CR) dengan koefisien 0,661191 positif (+) dengan probabilitas sebesar 0,3513 lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan tidak signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM) pada perusahaan ritel selama periode 2014 – 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan positif dan tidak signifikan dengan tingkat keyakinan atau pengaruh 0.903150 atau 90,31% dan sisanya 9,69% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain di luar model ini. Di mana nilai probabilitas 0,3513 lebih besar dari $\alpha=0,05$ yang berarti H1 diterima atau positif dan tidak signifikan.

Interpretasinya adalah apabila Current Ratio (CR) naik 1%, maka pengaruh terhadap Net Profit Margin (NPM) turun 0,944776 dan berpengaruh signifikan. Begitu pula sebaliknya bila Current

H1 Rasio Likuiditas yang diprosikan oleh Current Ratio (CR) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas yang diprosikan oleh Net Profit Margin (NPM).

Pengaruh aktivitas terhadap profitabilitas

Menurut aktivitas diprosikan dengan Total Assets Turnover (TATO) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas yang diprosikan dengan Net profit Margin (NPM). Untuk menguji pengaruh parsial tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan.
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

Tabel 10. Pengaruh total assets turnover (TATO) terhadap net profit margin (NPM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.138379	0.506149	4.224800	0.0002
TATO	0.614620	0.267607	2.296725	0.0277
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	0.930726	Mean dependent var	8.873252	
Adjusted R-squared	0.918850	S.D. dependent var	11.44169	
S.E. of regression	3.519465	Sum squared resid	433.5322	
F-statistic	78.37291	Durbin-Watson stat	1.903330	
Prob(F-statistic)	0.000000			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.728622	Mean dependent var	3.275818	
Sum squared resid	438.3174	Durbin-Watson stat	1.909447	

Sumber: Hasil output eviews 9

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Total Assets Turnover (TATO) dengan koefisien 0,614620 (positif) dengan probabilitas sebesar 0,0277 lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM) pada perusahaan ritel selama 2014-2020. Maka hasil penelitian ini menunjukkan positif dan signifikan dengan tingkat keyakinan atau pengaruh sebesar 0.918850 atau 91,89% dan sisanya 8,11% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain. Di mana probabilitas 0,0277 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H2 diterima dan signifikan.

Interpretasinya adalah apabila Total Assets Turnover (TATO) naik 1% maka pengaruh terhadap Net Profit Margin (NPM) turun sebesar 2,296725. Begitu pula sebaliknya Total Assets Turnover (TATO) turun 1% maka pengaruh terhadap Net Profit Margin (NPM) naik sebesar 2,296725.

Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 Rasio Aktivitas yang diprosikan oleh Total Assets Turnover (TATO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas yang diprosikan oleh Net Profit Margin (NPM).

Pengaruh leverage terhadap profitabilitas

Leverage diprosikan dengan Debt to Equity Ratio (DER) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas yang diprosikan dengan Net profit Margin (NPM). Untuk menguji pengaruh parsial tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan.
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

Tabel 11. Pengaruh debt to equity ratio (DER) terhadap net profit margin (NPM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.743885	1.091021	4.348117	0.0001
DER	-1.056262	0.757385	-1.394617	0.1719
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	0.919624	Mean dependent var	6.300880	
Adjusted R-squared	0.905846	S.D. dependent var	11.33775	
S.E. of regression	3.078671	Sum squared resid	331.7375	
F-statistic	66.74257	Durbin-Watson stat	1.864300	
Prob(F-statistic)	0.000000			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.738674	Mean dependent var	3.275818	
		var		
Sum squared resid	422.0830	Durbin-Watson stat	1.932469	

Sumber: Hasil output eviews 9

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Debt to Equity Ratio (DER) dengan koefisien - 1,056262 negatif dengan probabilitas sebesar 0,1719 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM) pada perusahaan ritel selama periode 2014-2020. Hasil penelitian ini menunjukkan negatif dan tidak signifikan dengan tingkat keyakinan atau pengaruh sebesar 0,905846 atau 90,59% dan sisanya 9,41% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Di mana nilai probabilitas 0,1719 lebih dari $\alpha=0,05$ yang berarti H3 ditolak atau negatif dan tidak signifikan.

Interpretasinya adalah apabila Debt to Equity Ratio (DER) naik 1% maka pengaruh terhadap Net Profit Margin (NPM) turun sebesar -1,394617. Begitu pula sebaliknya Debt to Equity

Ratio (DER) turun 1% maka pengaruh terhadap Net Profit Margin (NPM) naik sebesar -1,394617. Dari Uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 Leverage yang diproksikan oleh Debt to Equity Ratio (DER) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas yang diproksikan oleh Net Profit Margin (NPM).

Estimasi model regresi data panel secara simultan (Uji F)

Hasil estimasi model regresi data panel secara simultan (Uji F) Profitabilitas dengan Net Profit Margin (NPM) yaitu Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO) dan Debt to Equity Ratio (DER) pada perusahaan ritel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2014-2020.

Tabel 12. Pengaruh current ratio (CR), total assets turnover (TATO), dan debt to equity ratio (DER) terhadap net profit margin (NPM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.054561	1.978843	2.048955	0.0485
CR	-0.172901	0.769169	-0.224789	0.8235
TATO	0.522343	0.284743	1.834436	0.0756
DER	-0.964229	0.737101	-1.308136	0.1999
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	0.933483	Mean dependent var	6.764181	
Adjusted R-squared	0.917357	S.D. dependent var	12.23347	
S.E. of regression	3.046090	Sum squared resid	306.1959	
F-statistic	57.88906	Durbin-Watson stat	1.831495	
Prob(F-statistic)	0.000000			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.745443	Mean dependent var	3.275818	
Sum squared resid	411.1489	Durbin-Watson stat	1.933051	

Sumber: Hasil output eviews 9

Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa variabel Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO) dan Debt to Equity Ratio (DER) dengan F-statistik sebesar 57,88906 dengan nilai probabilitas sebesar $0.000000 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM) pada perusahaan ritel selama periode 2014-2020. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan positif dan signifikan dengan tingkat keyakinan sebesar 0,917357 atau 91,74% dan sisanya 8,26% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model ini. Di mana nilai probabilitas F-statistik 0,000000 kurang dari 0,05 yang berarti H4 diterima atau positif dan signifikan.

Dari Uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 Rasio Likuiditas yang diproksikan dengan Current Ratio (CR), Rasio Aktivitas yang diproksikan dengan Total Assets Turnover (TATO) dan Rasio Leverage yang diproksikan dengan Debt to Equity Ratio (DER) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profitabilitas yang diproksikan dengan

Net Profit Margin (NPM).

PEMBAHASAN

Pengaruh secara parsial likuiditas terhadap profitabilitas

Likuiditas yang diproksikan oleh Current Ratio (CR) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas yang diproksikan oleh Net Profit Margin (NPM). Hal ini dapat dilihat dari hasil eviews yang menunjukkan dengan hasil uji parsial sebesar nilai prob variabel Current Ratio (CR) 0,3513 yang lebih dari 0,05 sehingga variabel bebas CR terhadap Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat pada $\alpha < 5\%$ pada nilai coefficient 0,661191.

Hasil penelitian ini menunjukkan positif dan signifikan dengan tingkat keyakinan atau pengaruh sebesar 0.903150 atau 90,31% dan sisanya 9,69% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Di mana nilai probabilitas 0,3513 lebih besar dari $\alpha=0,05$ yang berarti H1 diterima atau positif dan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Safrani dan Alwi (2021) yang menunjukkan bahwa variabel likuiditas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas. Hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nina Shabrina (2020) yang menunjukkan bahwa variabel likuiditas berpengaruh terhadap profitabilitas atau dapat dikatakan bahwa likuiditas (CR) berpengaruh positif dan signifikan.

Likuiditas (CR) mempunyai pengaruh positif terhadap profitabilitas (NPM). Apabila ketersediaan aset lancar sangat besar maka perusahaan mampu menutupi segala hutang-hutangnya dan dapat terkontrol dengan baik sehingga total biaya dapat berkurang dan meningkatkan perolehan laba perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut setiap manajemen perusahaan perlu menjaga tingkat likuiditas perusahaan karena apabila tingkat likuiditas baik, maka perusahaan akan mendapatkan kepercayaan investor sehingga memaksimalkan nilai perusahaan.

Pengaruh secara parsial rasio aktivitas terhadap profitabilitas

Rasio Aktivitas yang diproksikan oleh Total Assets Turnover (TATO) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap profitabilitas yang diproksikan oleh Net Profit Margin (NPM). Hal ini dapat dilihat dari hasil eviews yang menunjukkan dengan hasil uji parsial sebesar nilai probabilitas variabel Total Assets Turnover (TATO) 0,0277 yang lebih dari 0,05. Sehingga variabel bebas TATO terhadap Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat pada $\alpha < 5\%$ pada nilai coefficient 0,614620.

Hasil penelitian ini menunjukkan positif dan signifikan dengan tingkat keyakinan atau pengaruh sebesar 0,918850 atau 91,89% dan sisanya 8,11% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Di mana probabilitas 0,0277 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H2 diterima dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiana, Abrar Oemar dan Edi Budi Santoso (2018) yang menunjukkan bahwa rasio aktifitas yang diproksikan oleh Total Assets Turnover (TATO) tidak berpengaruh

terhadap profitabilitas yang diproksikan oleh Net Profit Margin (NPM). Rasio ini menunjukkan kemampuan aktiva perusahaan dalam menghasilkan total penjualan bersih. Semakin tinggi rasio total assets turnover menunjukkan semakin efektif perusahaan dalam penggunaan aktivitya untuk menghasilkan total penjualan bersihnya menunjukkan semakin baik kinerja yang dicapai oleh perusahaan.

Pengaruh secara parsial leverage terhadap profitabilitas

Leverage yang diproksikan oleh Debt to Equity Ratio (DER) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM). Hal ini dapat dilihat dari hasil eviews yang menunjukkan dengan hasil uji parsial sebesar nilai probabilitas variabel Debt to Equity Ratio (DER) 0,1719 lebih dari 0,05. Sehingga variabel bebas Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat pada $\alpha < 5\%$ pada nilai coefficient-1.056262.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan negatif dan tidak signifikan dengan tingkat keyakinan atau pengaruh sebesar 0,905846 atau 90,59% dan sisanya 9,41% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Di mana nilai probabilitas 0,1719 lebih dari $\alpha=0,05$ yang berarti H3 ditolak atau negatif dan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murviana Koto (2017) yang menunjukkan bahwa variabel leverage yang diproksikan oleh Debt to Equity Ratio (DER) negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas yang diproksikan terhadap Net Profit Margin (NPM). Debt to Equity Ratio digunakan untuk melihat struktur modal perusahaan dengan mengaitkan jumlah kewajiban dengan jumlah ekuitas.

Debt to Equity Ratio ini mengindikasikan sejauh mana perusahaan dapat menanggung kerugian tanpa harus membahayakan kepentingan krediturnya. Berdasarkan besarnya nilai rata-rata yang ditunjukkan memberikan arti bahwa peningkatan Debt to Equity Ratio akan berdampak terhadap munculnya beban bunga yang harus ditanggung oleh perusahaan sehingga

akan berpengaruh terhadap perusahaan untuk menghasilkan laba bersih yang maksimal sebab beban biaya yang ditanggung semakin tinggi.

Pengaruh secara simultan rasio likuiditas, aktivitas, dan leverage terhadap profitabilitas

Rasio likuiditas yang diproksikan oleh Current Ratio (CR), Rasio Aktivitas yang diproksikan oleh Total Assets Turnover (TATO) dan Rasio Leverage yang diproksikan oleh Debt to Equity Ratio (DER) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas yang diproksikan oleh Net Profit Margin (NPM). Hal ini dapat dilihat dari hasil eviews yang menunjukkan dengan hasil uji simultan dengan nilai probabilitas $0.000000 < 0,05$ atau 5%. Sehingga variabel bebas Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO) dan Debt to Equity Ratio (DER) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat pada $\alpha < 5\%$ pada nilai F-Statistik positif sebesar 57,88906. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan positif dan signifikan dengan tingkat keyakinan sebesar 0,917357 atau 91,74% dan sisanya 8,26% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model ini. Di mana nilai probabilitas F-statistik 0,000000 kurang dari 0,05 yang berarti H4 diterima atau positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murviana Koto (2017) yang menunjukkan bahwa Current Ratio (CR) dan Debt to Equity Ratio (DER) berpengaruh signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM). Current Ratio, Total Assets Turnover, dan Debt to Equity Ratio secara bersama-sama mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih atas penjualan. Ketiga variabel independen tersebut saling berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan sehingga variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Net Profit Margin.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian mengenai pengaruh likuiditas, aktivitas dan leverage terhadap profitabilitas pada perusahaan ritel yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode dari tahun 2014 sampai dengan

2020. Dengan demikian dapat diperoleh beberapa kesimpulan bahwa Current Ratio (CR) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM). Hal ini dapat dilihat dari hasil eviews menunjukkan dengan hasil uji parsial sebesar nilai probabilitas variabel Current Ratio (CR) 0,3513 sehingga variabel bebas Current Ratio (CR) terhadap Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat pada $\alpha < 5\%$ pada nilai coefficient 0,661191.

Total Assets Turnover (TATO) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM). Hal ini dapat dilihat dari hasil eviews menunjukkan hasil uji parsial sebesar nilai probabilitas variabel Total Assets Turnover (TATO) 0,0277 sehingga variabel bebas Total Assets Turnover (TATO) terhadap Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat pada $\alpha > 5\%$ pada nilai coefficient 0,614620.

Debt to Equity Ratio (DER) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM). Hal ini dapat dilihat dari hasil eviews menunjukkan hasil uji parsial sebesar nilai probabilitas variabel Debt to Equity Ratio (DER) 0,1719 sehingga variabel bebas Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat pada $\alpha > 5\%$ pada nilai coefficient -1.056262.

Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO) dan Debt to Equity Ratio (DER) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Net Profit Margin (NPM). Hal ini dapat dilihat dari hasil eviews menunjukkan hasil uji simultan sebesar nilai probabilitas variabel 0.000000 kurang dari 0,05 sehingga variabel bebas Current Ratio (CR), Total Assets Turnover (TATO) dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat pada α pada nilai F-Statistik positif sebesar 57,88906.

PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Yayasan Sasmita Jaya dan Universitas Pamulang yang

telah memberikan pendanaan dan kesempatan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akuntansi Vol. 6, No. 10, Oktober 2017. Hal 1-10.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, C, Sharon, Lim, S, Lambogia, J. Y. R & Aruan, D. A. (2020). "Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Perputaran Kas dan Total Asset TurnOver (TATO) Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Food & Beverages yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Owner Riset dan Jurnal Akuntansi Vol.4, No. 1, Februari 2020. e –ISSN: 2548-9224.
- Anggriani, D. & Hasanah, N. (2017). Pengaruh Current Ratio (Cr), Debt to Equity Ratio (Der) Terhadap Net Profit Margin (Npm). *The Asia Pasific Journal of Management Studies* Vol. 4, No. 3. ISSN: 2407-6325.
- Ardian, A. V, Andini, R & Raharjo, K. (2017). "Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Leverage, Rasio Aktivitas Dan Rasio Profitabilitas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2013-2015". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pandanaran Semarang* Vol. 3, No. 3, 2017. ISSN: 2502-7697. Hal 5-13.
- Christananda, C., Khairunissa & Nurbaiti, A. (2017). "Analisis Current Ratio Dan Net Profit Margin Untuk Memprediksi Kondisi Financial Distress Perusahaan". *Jurnal e-Proceeding of Management* Vol. 4, No. 1, April 2017. ISSN: 2355-9357. Hal 472-474.
- Effendi, S. (2017). "Analisis Pengaruh Return On Equity, Debt To Equity Ratio, Gross Profit Margin Dan Net Profit Margin Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fahmi, I. (2014). "Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab". Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Fatmawati, V. (2017). "Pengaruh Likuiditas, Leverage, Aktivitas dan Profitabilitas Dalam Memprediksi Financial Distress". *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Vol. 6, No. 10, Oktober 2017. Hal 1-10.
- Ginting, M. C. (2017). "Pengaruh Current Ratio dan Debt to Equity Ratio Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Property & Real Estate di Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Manajemen* Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2017. Universitas Methodist Indonesia.
- Gultom, D. K, Manurung, M, & Sipahutar, R. P. (2020). "Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turnover terhadap Return on Assets pada Perusahaan Sub Sektor Kosmetik dan Barang Keperluan Rumah Tangga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Universitas Abulyataman. *Jurnal Humaniora* Vol.4, No. 1, April 2020. ISSN 2548-9585.
- Hanafi, M.. (2013). "Analisis Laporan Keuangan". Yogyakarta: Penerbit UPP AMK.
- Hapsari, E. I. (2012). "Kekuatan Rasio Keuangan Dalam Memprediksi Kondisi Financial Distress Perusahaan Manufaktur di BEI". *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 3, No. 2, 2012. pp: 101-109.
- Harjito, A. & Martono. (2010). "Manajemen Keuangan". Yogyakarta: Ekonisia.
- Hasanudin & Affandi, A. (2021). "Pengaruh Liquiditas Dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT. Surya Toto Indonesia, TBK Periode 2010-2019". *Jurnal Perkusi* Vol.1, No 2 e ISSN: 2776- 1568.
- Hery. (2015). "Analisis Laporan Keuangan". Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2014). "Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya". Edisi Revisi, Cetakan keempat belas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuto, M. (2017). "Pengaruh Debt to Equity Ratio Dan Curent Ratio Terhadap Net Profit Margin Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Ilmiah Kohesi* Vol. 1, No. 1, April 2017. Hal 134-135.
- Lestingsih, A. S., Sabil, Widodo, D. P, &

- Febriana, D. (2021). Hubungan Debt to Equity Ratio Terhadap Net Profit Margin Pada Salah Satu Perusahaan Konstruksi Dan Kontraktor Di BEI. *Jurnal Ekobistek* Vol.10, No.2, April 2021. ISSN: 2301-5268.
- Lukito, C. P. & Setiawan, P. (2020). “Pengaruh Earning Per Share dan Return on Asset Terhadap Harga Saham pada PT. Sepatu Bata Indonesia Tbk”. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* Vol. XI, No. 2a. ISSN: 2087-3921. Hal 63-71.
- Nugroho, K. N. P, Hidayat, R. R & Dwiatmanto. (2016). “Penggunaan Analisis Z-Score Altman Untuk Menilai Tingkat Financial Distress Pada Perusahaan Tekstil Dan Garmen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014”. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 36, No. 1, Juli 2016. Hal 21-24.
- Oemar, S & Santoso, E. B. (2018). “Pengaruh Perputaran Piutang, TATO, Cash Turnover Dan Modal Kerja Terhadap Rentabilitas Ekonomi Dengan Profit Margin Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal of Accounting* Vol. 4, No. 4. ISSN: 2502-7697. Hal 2-7.
- Pohan, N. (2017). “Analisi Pengaruh BOPO, Current Ratio dan DER Terhadap Pertumbuhan Laba Serta Dampaknya Pada Nilai Perusahaan Pada Bank Swasta Devisa Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2011-2015”. Tesis. Universitas Pamulang.
- Prastowo, D, D. (2011). “Analisis Laporan Keuangan, Konsep dan Aplikasi”. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rani, D. R. (2017). “Pengaruh Likuiditas, Leverage, Profitabilitas, Agency Cost Dan Sales Growth Terhadap Kemungkinan Terjadinya Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2015”. *Jurnal JOM Fekon* Vol. 4, No. 1, 2017. Hal 3664-3666.
- Safrani & Alwi. (2021). “Pengaruh Current Ratio Dan Debt to Total Asset Ratio Terhadap Net Profit Margin pada PT. Unilever Indonesia Tbk. *Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 6, No. 2. ISSN: 2548-1622.
- Shabrina, N. (2020). “Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Assets Ratio Terhadap Net Profit Margin Pada Pt.Ndo Tambang Raya Megah Tbk (Periode 2008-2017). *Jurnal Ilmiah Semarak* Vol.3, No. 2, Juni 2020. E-ISSN: 2622-3686.
- Sugiyono. (2011). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Widiani, P. (2018) “Pengaruh Current Ratio, Cash Ratio, dan Total Assets Turnover terhadap Net Profit Margin pada Industri Makanan dan Minuman Periode 2013-2017. *Science of Management and Students Research Journal*, 1(3), 77-85. ISSN: 2657-1633.
- Widodo, A. (2018). “Analisis Pengaruh Current Ratio, Total Assets Turnover Dan Debt to Equity Ratio Terhadap Return on Asset Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol.1, No. 2, Februari 2018. ISSN: 2598-9545. Hal 91-94.
- Wijanarko, H dan Nurhidayanti, A. (2016). “Pengaruh Rasio Keuangan Dalam Memprediksi Financial Distress Pada Perusahaan Di Sektor Pertanian Dan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia”. *Jurnal JAB* Vol 3, No. 01, Desember 2016. ISSN: 2502-3497. Hal 100-102.

CALL FOR PAPERS

JURNAL **MADANI**TM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

Jurnal MADANI: *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM). Terbit sebanyak dua kali dalam setahun (Maret dan September). Tujuan Jurnal Madani yaitu 1) untuk mengembangkan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora, 2) menjadi media dokumentasi pemikiran yang berbasis ilmu pengetahuan, teknik, dan humaniora. Ketentuan cakupan konten dalam Jurnal Madani adalah pengembangan hasil pemikiran ide-ide maupun hasil kajian ilmiah dengan tujuan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora. Selain itu keberadaan jurnal ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peningkatan kompetensi dosen dan juga sebagai alternatif bagi masyarakat umum dalam mempublikasikan hasil-hasil karyanya. Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya guna dimuat di **Jurnal MADANI**. Edisi berikutnya Vol. 6, No. 1, akan terbit pada Maret 2023. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional, Nomor 148/M/KPT/2020 tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2020 per tanggal 3 Agustus 2020, Alhamdulillah **Jurnal MADANI** naik peringkat menjadi **SINTA 4**.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN:

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi: Judul, Nama lengkap penulis, Instansi Penulis, Email, Abstrak (Indonesia/Inggris), Kata-kata kunci, **PENDAHULUAN, METODE, HASIL, PEMBAHASAN, SIMPULAN, PENGHARGAAN** (jika ada), dan **DAFTAR PUSTAKA**.
4. Artikel dikirim dalam bentuk **Microsoft Word** melalui **Make A Submission** pada link: <http://www.jurnalmadani.org/index.php/madani/about/submissions>.
5. Template Penulisan dalam bentuk **Microsoft Word** dapat di **download** pada website **JURNAL MADANI: www.jurnalmadani.org**.
6. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan bisa melalui email: jurnalmadani@lkd-pm.com atau melalui HP. No. 085768485086 (Ivan Putranto).



KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

Penyunting berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang masuk. Untuk informasi kepastian proses selanjutnya akan diberitahukan kepada penulis. Substansi tulisan atau artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan.

Alamat Redaksi:

Jurnal MADANI: *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*
Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
Jalan Kiwi IV No. 7 Griya Pamulang Estate, Pamulang Timur,
Tangerang Selatan, Banten 15417, Indonesia
Website: www.jurnalmadani.org
E-mail: jurnalmadani@lkd-pm.com
Telp./Faks.: 021-74771224
Hotline Chat: +62 859-6040-1451

