

SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN

PROSIDING

**MENINGKATKAN
MUTU PENELITIAN, MERDEKA BELAJAR
DAN KAMPUS MERDEKA**



**DENPASAR - BALI
12 Oktober 2022**

**Diterbitkan Oleh :
UNIT PENELITIAN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN INDONESIA
(STIMI) "HANDAYANI" DENPASAR**



Alamat :

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) "Handayani" Denpasar

Jl. Tukad Banyusari No. 17 Denpasar, Telp/Fax : (0361)222291, (0361)255655, (0361)222291

<http://www.stimidenpasar.ac.id>, E-mail : info@stimidenpasar.ac.id, <http://stimidenpasar-jurnal.com>

SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN

PROSIDING

**MENINGKATKAN
MUTU PENELITIAN, MERDEKA BELAJAR,
DAN KAMPUS MERDEKA**



**Diterbitkan Oleh :
UNIT PENELITIAN SEKOLAH TINGGI ILMU
MANAJEMEN INDONESIA (STIMI) “HANDAYANI”
DENPASAR**

TIM PROSIDING STIMI HANDAYANI DENPASAR

Pelindung Dan Penasihat :

Prof. Dr. Ida Bagus Gede Udiyana, SE, MSi, Ak. (Ketua STIMI)
Dr. Dra. Ni Ketut Karwini, MM (Wakil Ketua I)
Dra. Ni Ketut Laswitarni, MM (Wakil Ketua II)

Narasumber :

Prof. Dr. Ida Bagus Gede Udiyana, SE, MSi, Ak (STIMI Handayani)
Prof.Dr.Made Wardana, SE,MP (UNUD)
Prof.Dr.Ida Bagus Raka Suardana, SE,MSi,Ak. (Undiknas)
Prof.Dr.I Ketut Yadnyana, SE, MSi, Ak. (UNUD)
Dr. Ida Bagus Radendra Suastama, S.H, M.H (STIMI Handayani)

Penyunting :

Koordinator : Dr. I Wayan Tantra, SE, MM
Anggota : Wayan Arya Paramarta, SE, MM
Dr. Dra. Nyoman Seri
Astini,M.Hum
Ida Ayu Trisna Wijayanti, SE,MM
Ida Bagus Prima Widianta, S.kom

ISBN 978-602-204-419-2

Alamat :

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) “Handayani” Denpasar
Jl.Tukad Banyusari No. 17 Denpasar
Telp/Fax : (0361)222291,(0361)255655,/(0361)222291
<http://www.stimidenpasar.ac.id>, E-mail : info@stimidenpasar.ac.id
<http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING>

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widi Wasa / Tuhan Yang Maha Esa atas Asung Kertha Wara NugrahaNya sehingga kegiatan penyelenggaraan Seminar Nasional Hasil Penelitian Tahun 2022 yang dilaksanakan pada hari Jumat, 12 Oktober 2022 dapat dilangsungkan dengan baik dan lancar.

Pelaksanaan Seminar Nasional Hasil Penelitian tahun 2022 ini merupakan salah satu wujud pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mana dapat dipakai sebagai salah satu tolok ukur kinerja Perguruan Tinggi. Seminar merupakan wujud publikasi ilmiah guna menunjukkan hasil-hasil penelitian suatu Perguruan Tinggi dimana nantinya dapat diaplikasi dalam kegiatan peningkatan mutu pengajaran dan pembangunan masyarakat, disamping itu juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada para akademisi dan professional dalam bidang ilmu tertentu. Seminar Nasional Hasil Penelitian ini mengkaji bidang Manajemen meliputi: Konsentrasi Manajemen Keuangan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, dan Manajemen Bisnis Pariwisata. Selanjutnya hasil-hasil penelitian yang diseminarkan ini dibukukan dalam bentuk Prosiding. Penerbitan Prosiding tahun ini menyajikan 15 makalah hasil penelitian yang diselenggarakan STIMI Handayani Denpasar.

Kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu terselenggaranya Seminar Nasional Hasil Penelitian tahun 2022. Harapan kami semoga Prosiding ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen.

Denpasar, 12 Oktober 2022

Tim Prosiding

KATA SAMBUTAN

Puji syukur kami panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widi Wasa / Tuhan Yang Maha Esa, atas Asung Kertha Wara NugrahaNya, sehingga menyelenggarakan kegiatan Seminar Nasional Hasil Penelitian tahun 2022 secara *online* yang dibukukan dalam bentuk prosiding dapat berjalan lancar sesuai harapan. Sudah sepatutnya dalam kesempatan ini kami mengucapkan banyak terimakasih kepada segenap timprosiding telah bekerja keras untuk mewujudkan terselenggaranya kegiatan ini.

Perguruan Tinggi sebagai Institusi Pendidikan menuntut Civitas Akademika terutama dosen dapat mendalami ilmu dengan baik serta dapat mengembangkannya melalui penelitian-penelitian yang dilakukan, sehingga nantinya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan Perguruan Tinggi itu sendiri. Kegiatan seminar hasil penelitian di publikasikan dalam bentuk prosiding merupakan wujud implementasi tri dharma perguruan tinggi khususnya dalam upaya meningkatkan wawasan dan kesadaran akademik mahasiswa terutama dosen dibidang penelitian, serta implementasi kampus merdeka dan merdeka belajar.

Seminar nasional hasil penelitian tahun 2022 ini hendaknya: (1) dapat meningkatkan motivasi, kepekaan dan kesadaran akademik mahasiswa dan dosen. (2) dapat meningkatkan peran serta STIMI Handayani Denpasar dalam memberikan wadah bagi mahasiswa dan dosen untuk mempublikasikan hasil penelitiannya. (3) dapat meningkatkan sinergi dan interaksi antara mahasiswa dan dosen perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kualitas, kuantitas hasil penelitian dan dipublikasikan dalam bentuk prosiding. (4) dapat meningkatkan karir dan kinerja dosen dalam pelaporan SKP dan BKD. Akumulasi dari semua kegiatan seminar hasil penelitian dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi khususnya pada STIMI Handayani Denpasar.

Denpasar, 12 Oktober 2022
Ketua STIMI Handayani Denpasar



Prof. Dr. Ida Bagus Gede Udiyana, SE, Msi, Ak,
NIP. 19580924 198503 1 001

DAFTAR ISI

Judul	i
Tim Prosiding STIMI Handayani Denpasar	ii
Kata Pengantar	iii
Kata Sambutan	iv
Daftar Isi.....	v
PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PENGEMBANGAN DESA WISATA BAHA, KECAMATAN MENGWI, KABUPATEN BADUNGI Nyoman Parta, Anak Agung Bagus Wirateja, Yovanisius Jeradu	1
PENGARUH PENGGUNAAN <i>E-BANKING</i>, KEPERCAYAAN (<i>TRUST</i>), DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH BANK BNI'46 CABANG RENON BALI Ida Ayu Trisna Wijyanthi, Ida Bagus Ngurah Wimpascima, Ida Ayu Ketut Wibhawanti	10
PENGEMBANGAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KERUGIAN EKONOMI LEMBAGA PERKREDITAN DESA DAN KEBIJAKANNYA YANG BERBASIS <i>LEADERSHIP MANAGEMENT</i> Ni Nyoman Padmawati: I Dewa Gede Kresna Wirawan	20
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. ADITYA FARMATAMA DENPASAR Ni Putu Irma Yanti, Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Luh Gede Putu Purnawati	29
PENGARUH NILAI-NILAI TERHADAP PERENCANAAN SUKSESI PADA PERUSAHAAN KELUARGA DI BALI Luh Kadek Budi Martini	40
ANALISIS PENGARUH BIAYA PERIKLANAN, BIAYA <i>PERSONAL SELLING</i> DAN BIAYA PROMOSI PENJUALAN TERHADAP PENJUALAN DI CV. MANTAP FOOD MEAT PROCESSING DENPASAR BALI Ni Ketut Karwini, Kalina Indrawati	49
PROSEDUR PENGELOLAAN ARSIP KEPENDUDUKAN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN (STUDI KASUS PADA DISDUKCAPIL KABUPATEN TABANAN) Tettie Setiyarti, Putu Ayu Utami Lestari Dewi	61

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPETENSI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI LUXURY VILLAS Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Luh Gede Putu Purnawati, Ni Wayan Yogi Widiantari.....	76
KINERJA <i>ABNORMAL RETURN</i> SAHAM SEBELUM DAN SESUDAH PENGUMUMAN COVID-19 DI BEI Komang Agus Rudi Indra Laksana, Ni Luh Kardini Dan I Gusti Putu Bagus Sanjaya	92
PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA LPD DENGAN BUDAYA <i>TAT TWAM ASI</i> SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (STUDI PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI KABUPATEN BULELENG BALI) Ketut Gunawan, Nyoman Suandana, Ni Ketut Adi Mekarsari, Ida Bagus Swaputra ..	102
PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI JOHNNY ROCKETSS BALI Mutria Farhaeni, Luh Kadek Budi Martini, Ni Putu Widiastuti.....	110
PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KEBIJAKAN DIVIDEN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA Theda Radana, Gusti Ayu Mahanavami, I Wayan Tantra, Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan	121
MENGUKUR KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE RGEK PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO). TBK Ida Bagus Swaputra, Ida Ayu Manik Dyah Savitri, Ni Ketut Sonia Rini	135
MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE TUSITA HOTEL KUTA Ida Ayu Komang Juniasih, Ida Bagus Radendra Suastama, Theresia Angela Yutami Ramli	148
KONFLIK DAN STRES KERJA PENGA RUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA BAGIAN NATIONAL KEY ACCOUNT (NKA) PADA PT DELTA Satria Dewata Denpasar Ni Ketut Laswitarni, I.B.Gede Udiyana, Ketut Yeni Ratna Sari.....	159

PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PENGEMBANGAN DESA WISATA BAHA, KECAMATAN MENGWI, KABUPATEN BADUNG

I Nyoman Parta¹⁾, Anak Agung Bagus Wirateja²⁾, Yovanisius Jeradu³⁾

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, STIMI Handayani, Denpasar

email: parta.kmbp@gmail.com

ABSTRAK

Pariwisata merupakan industri yang sangat potensial untuk mendukung perkembangan perekonomian Indonesia. Di Kabupaten Badung banyak terdapat obyek wisata, salah satunya adalah Desa Baha, dimana potensi wisata berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Partisipasi masyarakat dalam pengembangan desa wisata Baha, serta faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam pengembangan desa wisata Baha Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumen, dan riset online. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles & Huberman analisis data lapangan yang dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu pengumpulan data, miniaturisasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah partisipasi masyarakat yang paling tinggi adalah partisipasi dalam bentuk energi. Selain partisipasi dalam bentuk tenaga, juga terdapat partisipasi dalam bentuk pemikiran, khususnya partisipasi masyarakat dalam proses perencanaan sehingga masyarakat berhak menyumbangkan ide/gagasannya melalui kegiatan pertemuan. Sementara partisipasi yang sangat sedikit adalah partisipasi dalam bentuk sponsorship, khususnya, ada kekurangan orang yang mau menyumbangkan uang untuk pengembangan pariwisata yang berkelanjutan. Adapun faktor yang sangat mempengaruhi tingkat partisipasi masyarakat di Desa Baha adalah pendidikan, pekerjaan dan pendapatan.

Kata kunci: Partisipasi Masyarakat, Pengembangan, Desa Wisata

ABSTRACT

Tourism is an industry that has the potential to support the development of the Indonesian economy. In Badung Regency there are many tourism objects, one of which is Baha Village, where tourism potential is growing. This study aims to determine: Community participation in the development of the Baha tourism village, as well as the factors that influence community participation in the development of the Baha tourism village, Mengwi District, Badung Regency. This study uses qualitative analysis methods, the data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques through observation, interviews, documents, and online research. The data analysis technique used in this research is the Miles & Huberman model. Field data analysis is carried out in several stages, namely data collection, data miniaturization, data presentation and conclusion drawing. The result of this research is that the highest community participation is participation in the form of energy. In addition to participation in the form of energy, there is also participation in the form of thoughts, especially community participation in the planning process so that the community has the right to contribute their ideas through meetings. While very little participation is participation in the form of sponsorship, in particular, there is a shortage of people willing to donate money to sustainable tourism development. The factors that greatly affect the level of community participation in Baha Village are education, employment and income.

Keywords: *Community Participation, Development, Tourism Village*

PENDAHULUAN

Bali adalah salah satu daerah tujuan wisata yang paling populer di Indonesia. Bali merupakan daerah yang memiliki potensi pariwisata dan dapat menghidupkan kegiatan ekonomi masyarakat sekitar dengan munculnya berbagai usaha-usaha kecil sampai menengah seperti, perhotelan, penginapan wisma, *homestay*, restoran, warung makan, atau kedai makan, oleh-oleh khas daerah, penyewaan peralatan penunjang pariwisata dan masih banyak usaha-usaha yang apabila dikembangkan mampu meningkatkan pendapatan bagi masyarakat. Salah satu daerah tujuan wisata yang ramai di Bali adalah Kabupaten Badung yang memiliki beragam potensi wisata, mulai dari wisata alam, budaya, buatan sampai wisata minat khusus. Karena itulah banyak para wisatawan baik lokal maupun mancanegara yang berkunjung ke Kabupaten Badung. Dalam mempertahankan serta meningkatkan sektor pariwisata di kabupaten Badung, pengembangan berfokus pada pengembangan Pariwisata alternatif yang saat ini menjadi *trend* bagi para wisatawan.

Pariwisata alternatif seperti pariwisata spiritual, ekowisata, agrowisata dan desa wisata merupakan konsep wisata yang lebih menggali potensi alam dan budaya masyarakat sehingga akan menimbulkan kesan bersahabat dengan alam dan masyarakat lokal. Pengembangan desa wisata sebagai salah satu bentuk pariwisata alternatif, sekarang ini sedang mendapat perhatian. Modal utama pengembangan desa wisata adalah kebudayaan masyarakat dan keindahan alam yang dimiliki desa-desa. Pengembangan pariwisata alternatif dalam bentuk desa wisata, secara substansial pengembangannya senantiasa berbasis pada pemberdayaan masyarakat (*community-based tourism development*) dan pembangunan berkelanjutan (*sustainable tourism development*), yang pada intinya mengandung pengertian pembangunan yang tanggap terhadap minat wisatawan dan keterlibatan langsung dari masyarakat setempat dengan tetap menekankan upaya perlindungan dan pengelolaannya yang berorientasi jangka panjang.

Agar pengembangan pariwisata berkontribusi dalam membuka lapangan pekerjaan serta mendorong roda perekonomian lokal yang berdampak pada peningkatan pendapatan masyarakat, maka pengembangan masyarakat pariwisata di suatu daerah tujuan wisata perlu didasari pada perencanaan, pengembangan serta arah pengelolaan yang jelas supaya semua potensi yang dimiliki dapat diberdayakan secara optimal sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam membangun desa wisata partisipasi masyarakat sangat dibutuhkan demi kesuksesan serta kemakmuran desa tersebut. Menurut Widayuni (2019), partisipasi masyarakat sangat menentukan keberhasilan suatu perencanaan atau program-program yang diturunkan oleh pemerintah, keberhasilan suatu program tanpa adanya partisipasi masyarakat tidak akan berjalan dengan baik. Dukungan masyarakat sekitar juga sangat penting dalam pengembangan pariwisata. Partisipasi masyarakat sekitar merupakan unsur pertama dalam pengembangan wisata itu sendiri sehingga sangat dibutuhkan setiap pelaksanaan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang partisipasi masyarakat dalam pengembangan desa wisata. Pada tahun 2014 di Kenya dilakukan penelitian oleh Wanga *et al* dengan judul “*Stakeholder Involvement in Tourism Destination Development: A Case of Dunga Beach and Wetland, Kisumu Country, Kenya*”. Penelitian ini mendeskripsikan tentang pendekatan sistem partisipasi untuk pengembangan pariwisata pada pemangku kepentingan di Pantai Dunga dan Wetland. Penelitian tersebut menghasilkan rekomendasi berupa kapasitas ruang, kebijakan, perencanaan serta investasi guna mendukung fasilitas kepariwisataan. Kajian yang dilakukan oleh Salleh *et al* (2015) berjudul “*Factors of Local Community Participation in Tourism-Related Business: Case of Langkawi Island*” meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat Langkawi dalam pembangunan pariwisata. Hasil dari penelitian tersebut mengindikasikan ada dua faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam pembangunan pariwisata yakni tingkat

pendapatan dan dukungan dari keluarga. Faktor tersebut juga didukung dengan faktor lainnya, yaitu kepercayaan diri, kepentingan, dan ketersediaan peluang di Langkawi.

Hasil penelitian Putra (2020) yang berjudul "Partisipasi masyarakat lokal dalam pengembangan Desa Wisata Carangsari", hasil penelitian menunjukkan bentuk partisipasi masyarakat adalah *consultation* dengan sifat semu dan pasif, masyarakat minim partisipasi dan hanya memperoleh manfaat ekonomi. Faktor yang mempengaruhi rendahnya partisipasi masyarakat terbagi dalam dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internalnya meliputi pemahaman desa wisata, badan pengelola desa wisata, sumber daya manusia, dan pemetaan produk unggulan desa, sementara faktor eksternal berupa kajian desa wisata, sumber dana dan program pemberdayaan masyarakat serta pemasaran. Hasil penelitian Saputriningsih, dkk (2021) yang berjudul "Analisis Potensi dan Partisipasi Masyarakat Dalam Pengembangan Desa Wisata di Kabupaten Karanganyar" menunjukkan bahwa desa wisata di Kabupaten Karanganyar mempunyai potensi sedang dan tinggi karena tiap desa wisata mempunyai keunikan atraksi sesuai dengan sumberdaya alam dan budaya pada masing-masing desa. Partisipasi masyarakat termasuk ke dalam derajat partisipasi semu yang berarti masyarakat telah didengar dan ikut mengemukakan pendapat, tetapi tidak ada jaminan bahwa pandangan yang dikemukakan dapat diterima oleh pemegang kekuasaan dan sangat kecil untuk menghasilkan perubahan dalam masyarakat. Hasil penelitian Prasta (2021) yang berjudul "Pariwisata Berbasis Masyarakat Sebagai Pelestari Tradisi Di Desa Samiran" menunjukkan bahwa partisipasi kegiatan tradisi masyarakat Desa Samiran terdiri dari 2 jenis yaitu partisipasi aktif dan pasif. Partisipasi langsung dilakukan pada tradisi sadranan sedangkan partisipasi tidak langsung dilakukan pada tradisi baritan.

Ariantika, dkk (2022) melakukan penelitian dengan judul "Partisipasi Masyarakat Lokal Dalam Pengembangan Pariwisata Di Desa Batu Putih Kecamatan Sekotong Kabupaten Lombok Barat". Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) Bentuk partisipasi masyarakat lokal dalam pengembangan pariwisata di desa Batu Putih yaitu partisipasi berupa pemikiran, tenaga dan keahlian. (2) Faktor yang mendorong partisipasi masyarakat lokal dalam pengembangan pariwisata di desa Batu Putih adalah faktor sosial dan faktor ekonomi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Badung Nomor 47 Tahun 2010, tentang Penetapan Kawasan Desa Wisata di Kabupaten Badung. Desa Baha merupakan salah satu dari 11 desa yang ditetapkan sebagai desa wisata. Sepuluh Desa Wisata lainnya adalah Bongkasa Peetiwi, Sangeh, Pangsang, Petang, Plaga, Belok Sidan, Carangsari, Kapal, Mengwi dan Munggu. Desa-desa wisata di Kabupaten Badung memiliki potensi wisata yang lengkap dan akan dikembangkan lebih baik lagi kedepannya. Masalahnya adalah dari 11 desa wisata tersebut, tidak semuanya memiliki kegiatan wisata. Terlihat bahwa pemanfaatan potensi tersebut belum optimal karena produk wisata yang kurang menarik. Fakta ini tidak lepas dari pengelolaan, kelembagaan dan peran serta masyarakat yang tidak semua desa wisata memiliki model yang baik (Anom, dkk, 2015). Sesuai dengan Peraturan Bupati tersebut, tujuan pengembangan Desa Wisata adalah berkembangnya kualitas lingkungan masyarakat desa serta potensi dan wisata yang terdapat di masing-masing desa wisata, terpeliharanya dan terbinanya secara terus menerus tata kehidupan, seni budaya masyarakat daerah dan memanfaatkan potensi lingkungan guna kepentingan wisata budaya, wisata agro dan wisata tirta, wisata spiritual, wisata olah raga dalam rangka peningkatan dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan.

Desa Wisata Baha merupakan salah satu basis para pejuang kemerdekaan Bali sehingga tidak mengherankan jika pada tahun 1992 desa ini kemudian dijadikan sebagai desa wisata karena selain kentalnya nilai sejarah yang terkandung didalamnya juga kaya dengan berbagai potensi wisata. Potensi-potensi yang dapat digali antara lain bentang alam, gaya hidup masyarakat, sumber daya manusia dan situs peninggalan sejarah. Bentuk perhatian

dari Pemerintah Bali adalah menjadikan Desa Baha sebagai salah satu dari 100 desa wisata yang sedang dikembangkan kembali sejak tahun 2015. Pemerintah Desa Baha juga berkomitmen dalam pengembangan Desa Wisata Baha hal ini terlihat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Desa Baha, dimana dalam RPJM tersebut telah dicanangkan beberapa kegiatan seperti Penataan Goa Perjuangan, Penataan Taman Beji Catur Buana, Pemeliharaan sarana dan prasarana pariwisata, Pembinaan *Guide* Lokal, Pembentukan Tim Pengelola Desa Wisata, Pembangunan *rest area* di jalur *tracking* dan pembuatan *gazebo* sebagai tempat *rest area*. Selain itu Perbekel Baha juga membentuk pengelola desa wisata guna untuk mempercepat terwujudnya Desa Baha sebagai desa tujuan wisata sehingga dapat memberikan tambahan kesejahteraan khusus masyarakat dari sektor pariwisata.

Desa Baha memiliki berbagai potensi yang menarik yang dapat mendatangkan wisatawan, tentu partisipasi masyarakat sangat dibutuhkan dalam mengembangkan potensi-potensi desa wisata Baha. Namun untuk mendapatkan partisipasi masyarakat terdahulu masyarakat memiliki yang namanya sadar wisata. Sadar wisata hendaknya diartikan sebagai pemahaman akan arti dan hakikat pengembangan pariwisata. Lebih jauh lagi menyangkut posisi, misi, dan perannya dalam pembangunan.

Masyarakat akan tertarik untuk mendukung pengembangan dan pembangunan pariwisata apabila mereka telah memahami bahwa mereka akan mendapatkan manfaat yang positif. Masyarakat Desa Baha sudah menunjukkan partisipasi dengan membentuk kelompok sadar wisata (Pokdarwis). Sejauh ini yang membantu mempercepat terwujudnya Desa Baha sebagai desa tujuan wisata adalah Pokdarwis dari desa wisata Baha. Akan tetapi yang tergabung dalam Pokdarwis hanya beberapa daripada jumlah penduduk yang ada di Desa Baha sehingga sejauh ini Desa Wisata Baha belum menunjukkan kemajuan. Dimana Desa Wisata Baha belum mendapatkan penghasilan yang pasti.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu: (a) Untuk mengetahui bagaimana partisipasi masyarakat terhadap pengembangan Desa Wisata Baha kecamatan Mengwi kabupaten Badung; (b) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan Desa Wisata Baha Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, study pustaka, dokumentasi dan riset *online*. Penentuan informan dalam wawancara menggunakan metode *purposive* sampling. Adapun informan dalam penelitian ini adalah I Ketut Jaya (kasi Pelayanan Desa Baha), I Ketut Kerto (pengelola Desa Wisata Baha - POKDARWIS), I Ketut Merto (salah satu pelaku usaha warung di jalur *tracking* Desa Wisata Baha), Nyoman Suryantari (penduduk Desa Baha). Validitas data menggunakan teknik triangulasi sumber data untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data di lapangan Model Miles & Huberman yang dilakukan dengan beberapa tahap yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berkaitan dengan partisipasi masyarakat saat melakukan wawancara dengan Bapak I Ketut Jaya, menjelaskan

“dengan mengikutsertakan masyarakat dalam setiap proses perencanaan, saat itulah partisipasi masyarakat Desa Baha dapat dilihat dimana mereka berhak untuk memberikan ide/gagasan saat rapat, atau kegiatan lainnya. Namun sejauh ini yang paling menonjol mengambil bagian disetiap rapat hanyalah mereka yang merupakan bagian dari kelompok sadar wisata, dan hanya sedikit orang dari tokoh masyarakat biasa. Justru masyarakat Desa Baha lebih menonjol dalam hal ini, dimana penduduk Desa Baha yang merupakan mayoritas bermata pencaharian sebagai petani dan pertukangan sehingga mereka lebih melihat langsung dalam pengelolaan produk wisata. Misalnya dalam pengelolaan jalur *traking*. Penduduk sangat antusias dalam konsep gotong royong ketika pengelolaan jalur *traking* dan juga *spot* lainnya. Partisipasi dalam bentuk keahlian/keterampilan ini dapat dilihat dengan adanya masyarakat yang membuka usaha-usaha pendukung pariwisata. Misalnya warung makan, *souvenir*, dan sebagainya”.

Sedangkan Bapak I Ketut Kerto selaku pengelola Desa Wisata Baha menyampaikan bahwa:

“partisipasi dalam bentuk harta benda biasanya berupa alat-alat penunjang kerja dan lainnya dalam pembangunan. Dan untuk alat-alat ini sejauh ini justru pemerintah yang lebih berperan disini dengan memfasilitasi sehingga peran masyarakat hanya pada kegiatan langsung atau tinggal menggunakan/mengerjakan. Untuk finansialnya justru dibantu oleh pemerintah”.

Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Bapak I Ketut Merto, salah satu pelaku usaha yang memiliki warung di pertengahan jalur *traking*. Usaha yang baru dibuka sejak bulan Desember lalu dan memiliki pemandangan yang bagus karena berada ditengah-tengah sawah serta dengan desain yang kekinian.

Nyoman Suryantari yang merupakan penduduk Desa Baha mengatakan bahwa partisipasi masyarakat Desa Baha dari dulu sudah baik. Partisipasi tersebut dapat dilihat dengan bentuk dukungan masyarakat terhadap wisata Baha. Bentuk dukungan tersebut seperti pembangunan persubakan yang sekarang dijadikan jalur *traking* di Desa Wisata Baha, bukan hanya itu masyarakat Baha juga selalu mengedepankan dan menjaga budaya sehingga hal ini juga merupakan sebuah keunikan dari Desa Baha. Bentuk partisipasi masyarakat tersebut lebih terlihat dalam ikut serta masyarakat dalam kegiatan langsung, seperti dalam membangun persubakan, kegiatan Budaya, dan juga dalam kegiatan bakti sosial demi menjaga kebersihan serta keindahan Desa Baha. Sehingga saat ini jalur *traking* menjadi sebuah *spot* yang bagus dan indah di Desa Baha.

Pak Eta, yaitu seorang petani yang memiliki lahan di area persubakan Lepud. Beliau mengatakan ketika ditanya “bagaimana bentuk partisipasi bapak dalam pengembangan Desa Wisata Baha?” kami sebagai petani yang memiliki lahan di seputaran jalur *traking* ini tentunya sangat senang, dimana kami sangat membantu ditambah lagi dengan dibangunnya dulu jalur *traking* ini yang sangat membantu kami dalam kegiatan kami. Kami sangat mendukung terhadap pengembangan Desa Wisata Baha dan bentuk dukungan kami yaitu dengan ikut mengambil bagian dalam kegiatan-kegiatan bakti dan juga menjaga keindahan tempat *traking* ini.

Partisipasi Masyarakat Dalam Pengembangan Desa Wisata Baha, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung

Desa wisata Baha adalah salah satu desa di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Desa Wisata Baha memanfaatkan tiga aspek wisata, yaitu: wisata alam, wisata sejarah dan juga wisata Budaya. Hasil penelitian Anom dkk (2015) menyatakan bahwa Aktivitas desa wisata minim, tertutupi oleh ramainya wisatawan yang melewati jalur desa ini menuju ke Bedugul. Sementara partisipasi masyarakat desa Baha termasuk kategori pasif walaupun sudah ada kehadiran wisatawan. Tabel 1 menyajikan data kunjungan wisatawan selama bulan Januari sampai dengan Agustus 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kunjungan wisatawan dari Bulan Januari 2022 Sampai dengan Bulan Agustus 2022 Di Desa Wisata Baha

Bulan	Wisatawan Asing (Orang)	Wisatawan Domestik (Orang)	Persentase (%)
Januari	5	115	5,75
Februari	4	130	5,2
Maret	5	135	6,75
April	4	130	5,2
Mei	9	145	13
Juni	10	150	15
Juli	6	145	8,7
Agustus	8	200	16
Total	51	1.150	75,6

Sumber: Pengelola Desa Wisata Baha, 2022

Data kunjungan pada Tabel 1 merupakan data kunjungan sementara yang direkap oleh pengelola desa wisata Baha dimana pendataan kunjungan belum dilakukan dengan baik dan rapi karena belum dibuatnya penjualan karcis atau tiket masuk. Tingkat kunjungan wisatawan di Desa Wisata Baha setiap bulan belum stabil terlihat setiap bulan terjadi kenaikan serta penurunan.

Desa Wisata Baha menurut sejarahnya sudah dijadikan desa wisata sejak tahun 1994 yang mengandalkan persubakan. Namun dalam perjalanannya Desa Wisata Baha terjadi mandek sehingga belum berkembang sampai saat ini. Partisipasi masyarakat menjadi hal utama dalam pengembangan Desa Wisata Baha. Partisipasi merupakan suatu hal yang sangat diperlukan dalam pengembangan pariwisata. Partisipasi sendiri mengandung potensi yang luar biasa untuk membina kerjasama dalam suatu kegiatan, tetapi akan sulit untuk dilakukan apabila tidak diterapkan dengan baik.

Adapun partisipasi masyarakat Desa Baha dapat dilihat dengan beberapa bentuk, yaitu

- a. Partisipasi dalam bentuk pikiran (*psychological participation*). berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan saat penelitian, partisipasi masyarakat Desa Baha dalam bentuk pikiran dapat dilihat saat proses perencanaan, saat itulah partisipasi masyarakat Desa Baha dapat dilihat. Dimana mereka berhak untuk memberikan ide/gagasan saat rapat, atau kegiatan lainnya. Namun sejauh ini yang paling menonjol mengambil bagian disetiap rapat hanyalah mereka yang merupakan bagian dari kelompok sadar wisata, ataupun yang mengemban tugas tertentu di Desa dan hanya sedikit orang dari tokoh masyarakat biasa.

- b. Partisipasi Dalam Bentuk Tenaga (*Physical Participation*). Dari hasil wawancara saat penelitian partisipasi masyarakat desa baha justru lebih menonjol dalam hal ini, dimana penduduk Desa Baha yang pada umumnya merupakan bermatapencaharian sebagai petani dan pertukangan sehingga mereka lebih terlibat langsung dalam pengelolaan produk wisata. Misalnya dalam pengelolaan jalur *traking*. Penduduk sangat antusias dalam konsep gotong royong ketika pengelolaan jalur *traking* dan juga *spot* lainnya.
- c. Partisipasi dalam bentuk keahlian (*participation with skill*). partisipasi dalam bentuk keahlian ini berdasarkan hasil wawancara saat penelitian, dapat dilihat dengan adanya masyarakat yang membuka usaha-usaha pendukung pariwisata. Misalnya warung makan, *souvenir*, dan sebagainya.
- d. Partisipasi dalam bentuk barang (*material participation*). partisipasi dalam bentuk harta benda ini biasanya berupa alat-alat penunjang kerja dan lainnya dalam pembangunan. Dan untuk alat-alat ini sejauh ini justru pemerintah yang lebih berperan disini dengan memfasilitasi sehingga peran masyarakat hanya pada kegiatan langsung atau tinggal menggunakan/mengerjakan.
- e. Partisipasi Dalam Bentuk Uang (*Money Participation*). partisipasi ini juga biasa disebut dengan Partisipasi Dalam Bentuk Finansial. Dengan adanya program pemerintah untuk lebih fokus pada kemajuan desa sehingga segala jenis finansial untuk pembangunan desa difasilitasi oleh pemerintah sehingga masyarakat desa tinggal mengelolanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam pengembangan desa Wisata Baha, kecamatan Mengwi, kabupaten Badung.

Dalam setiap kegiatan/program pembangunan desa wisata, tidak semua masyarakat ikut berpartisipasi dengan berbagai macam alasan. Adapun 2 faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa wisata Baha, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, antara lain:

a. Faktor internal yaitu dapat dilihat dari:

1) Faktor Pendidikan.

Faktor pendidikan ini sangat berpengaruh besar terhadap partisipasi dalam pengembangan, karena dalam proses pengembangan desa semua ide/pikiran, *skill*/keahlian serta pengalaman merupakan modal utama dalam perencanaan kegiatan/program tersebut. Dari hasil wawancara saat penelitian, Pada umumnya tingkat pendidikan masyarakat desa Baha masih sangat minim tetapi untuk kedepannya desa Baha memiliki generasi-generasi muda yang menjadi andalan dan harapan masyarakat serta pemerintah.

2) Faktor Pekerjaan

Yang menjadi faktor utama dari partisipasi masyarakat terhadap pengembangan desa wisata Baha, kecamatan Mengwi, kabupaten Badung adalah faktor pekerjaan. Dimana masyarakat desa Baha pada umumnya adalah petani dan juga pertukangan. Sehingga partisipasi masyarakat dalam hal pengambilan keputusan sangatlah berkurang, dikarenakan waktu mereka sangat terbatas karena pekerjaan mereka. Dari penuturan bapak I Ketut Kerto yang dapat mengambil bagian dalam proses rapat, dan sebagainya yang menyangkut partisipasi pengambilan keputusan hanyalah orang-orang yang tergabung dalam kelompok sadar wisata. Dimana yang tergabung dalam kelompok sadar wisata ini sangatlah sedikit daripada jumlah penduduk yang ada di desa Baha. Karena faktor inilah yang menghambat pemerintah dalam proses pengembangan desa wisata, terkhusus dalam hal meningkatkan kesadaran serta meningkatkan pengertian masyarakat terhadap tujuan serta manfaat dari pengembangan wisata desa Baha.

3) Faktor Pendapatan

Dari hasil wawancara dengan bapak I Ketut Kerto, selaku pengelola desa wisata Baha, bahwa banyak masyarakat yang menginginkan hasil yang instan. Sehingga dapat membawa mereka untuk tidak mau berproses. "Karena pembangunan yang dilakukan sekarang merupakan suatu kegiatan/program yang mana manfaat hasilnya untuk waktu yang akan datang. Sehingga kita mengiklaskan waktu serta tenaga untuk berproses saat ini." Tutar bapak I Ketut Kerto. Apalagi untuk saat ini penghasilan dari sektor pariwisata di desa Baha belum pasti sehingga faktor inilah yang menghambat tingkat partisipasi masyarakat.

b. Faktor eksternal yaitu dari kondisi Lingkungan dan juga Pemerintah.

1) Pemerintah.

Dimana pemerintah merupakan suatu hal yang akan sangat mempengaruhi tingkat partisipasi masyarakat. Setiap pemimpin tentu karakter dan juga gaya kepemimpinannya berbeda-beda sehingga faktor inilah yang akan mempengaruhi partisipasi masyarakat.

2) Lingkungan

Dimana banyak kondisi alam atau beberapa objek sejarah di desa Baha yang mulai kurang akan model aslinya akan tetapi di perbaiki atau di tata ulang dengan mengkombinasi model modern.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang partisipasi masyarakat dalam pengembangan desa wisata Baha, kecamatan Mengwi, kabupaten Badung maka disimpulkan bahwa: (1) Partisipasi masyarakat yang paling tinggi itu adalah partisipasi dalam bentuk tenaga dan dalam bentuk pikiran. Sedangkan partisipasi yang sangat minim adalah partisipasi dalam bentuk finansial, yaitu kurangnya masyarakat yang bersedia menyumbangkan uang untuk kelangsungan pengembangan Wisata; (2) Faktor yang sangat berpengaruh terhadap tingkat partisipasi masyarakat Desa Baha yaitu faktor Pendidikan, faktor pekerjaan dan juga faktor pendapatan. Dan yang paling mempengaruhi adalah faktor Pendidikan. Yaitu dapat dilihat dari tingkat Pendidikan masyarakat Desa Baha yang pada umumnya merupakan tamatan SMP kebawah.

Berdasarkan hasil penelitian maka berikut merupakan saran yang dapat diberikan antara lain: (1) Bagi masyarakat Desa Baha perlu ditingkatkan lagi dalam hal partisipasi terlebih khusus partisipasi dalam bentuk finansial; (2) Bagi masyarakat Desa Baha berharap lebih diperhatikan lagi dalam hal pendidikan, dimana pendidikan merupakan hal utama dalam menunjang pengetahuan yang luas bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anom, I. Putu., Suryasih, Ida Ayu., Suryawan, Ida Bagus, Mahagangga, I. Gst Ag Oka., Mertha, I Wayan. (2015). Laporan Akhir Kajian Pengembangan Desa Wisata Di Kabupaten Badung. <https://simdos.unud.ac.id>.
- Ariantika, I. G. N. S., Jumail, M., & Murianto, M. (2022). Partisipasi Masyarakat Lokal Dalam Pengembangan Pariwisata Di Desa Batu Putih Kecamatan Sekotong Kabupaten Lombok Barat. *Journal Of Responsible Tourism*, 2(1), 01-10.
- Salleh, N. H. M., Shukor, M. S., Othman, R., Samsudin, M., & Idris, S. H. M. (2015). Factors of local community participation in tourism related business: Case of Langkawi Island. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(8), 565–571.
- Putra, D. P. B. P. (2020). Partisipasi masyarakat lokal dalam pengembangan Desa Wisata Carangsari. *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 22(2), 1-15.
- Saputriningsih, M., Rindarjono, M. G., & Ajar, S. B. (2021). Analisis Potensi dan

- Partisipasi Masyarakat Dalam Pengembangan Desa Wisata di Kabupaten Karanganyar. *GEADIDAKTIKA*, 1(2), 104-119.
- Prasta, M. (2021). Pariwisata Berbasis Masyarakat Sebagai Pelestari Tradisi Di Desa Samiran. *Jurnal Kepariwisata: Destinasi, Hospitalitas Dan Perjalanan*, 5(1), 99-109.
- Wanga, J. O., Hayombe, P. O., Agong, S. G., & Mossberg, L. (2014). Stakeholder involvement in tourism destination development: A case of Dunga Beach and Wetland, Kisumu Country, Kenya. *Journal of Arts and Humanities*, 3(8), 13–27
- Widayuni, Rifqy. (2019). Partisipasi Masyarakat Dalam Pengembangan Desa Wisata Di Desa Sidokaton Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus. *Skripsi*. UIN Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/7881/>.

**PENGARUH PENGGUNAAN E-BANKING, KEPERCAYAAN (TRUST), DAN
KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH BANK
BNI'46 CABANG RENON BALI**

Ida Ayu Trisna Wijayanthi¹⁾, Ida Bagus Ngurah Wimpascima²⁾,

Ida Ayu Ketut Wibhawanti³⁾

^{1,2,3}STIMI Handayani Denpasar

email: trisnawijayanthi23@gmail.com

ABSTRAK

Loyalitas nasabah Bank BNI'46 Cabang Renon Bali ditentukan oleh banyak faktor antara lain e-banking, kepercayaan, dan kualitas layanan. Ini merupakan tantangan bagi Bank BNI. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi persaingan global yang sangat ketat, sehingga setiap perusahaan atau organisasi harus bekerja sama secara maksimal untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Pihak manajemen dituntut untuk menggunakan sistem manajemen yang baik dan dapat dijadikan alat untuk meningkatkan loyalitas pelanggan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penggunaan e-banking, kepercayaan dan kualitas layanan terhadap loyalitas nasabah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini diambil nasabah Bank BNI'46 Cabang Renon Bali yang berjumlah 95 orang. Jumlah sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus perhitungan sampel menurut Lameshow. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penggunaan e-banking berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas; (2) kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas; dan (3) kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Uji Ftest menunjukkan bahwa pengguna e-banking, kepercayaan dan kualitas layanan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas nasabah

Kata Kunci: Penggunaan E-Banking, Kepercayaan, Kualitas Layanan, Loyalitas

ABSTRACT

Customer loyalty of Bank BNI'46 Renon Bali Branch is determined by many factors, including e-banking, trust, and service quality. This is a challenge for BNI Bank. This research is motivated by conditions of very tight global competition, so that every company or organization must work together optimally to produce quality products. The management is required to use a good management system and can be used as a tool to increase customer loyalty. The purpose of this study was to determine the effect of the use of e-banking, trust and service quality on customer loyalty. The type of research used in this research is quantitative research. In this study, the customers of Bank BNI'46 Branch Renon Bali were taken, totaling 95 people. The number of samples was taken using purposive sampling technique with the sample calculation formula according to Lameshow. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using SPSS version 26 analysis tool. The results showed that: (1) the use of e-banking (X1) has a positive and significant effect on loyalty; (2) trust (X2) has a positive and significant effect on loyalty; and (3) service quality (X3) has a positive and significant effect on loyalty. However, the Ftest test shows that e-banking users, trust and service quality have a simultaneous effect on customer loyalty

Key Word: Use of E-Banking, Trust, Quality Service, Loyalty

PENDAHULUAN

Bank merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam jasa bertujuan untuk menarik nasabah dengan memberikan produk perbankan yang beraneka ragam dan berkualitas. Untuk memenangkan setiap persaingan organisasi atau penyedia jasa perbankan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen atau para nasabah. Aktivitas

utama bank adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk atau dikenal dengan BNI merupakan salah satu penyedia jasa perbankan terkemuka di Indonesia. BNI pertama kali didirikan pada tanggal 5 Juli 1946 sebagai bank pertama yang dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia secara resmi dengan visi “menjadi bank yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja” BNI telah berhasil menjadi bank terbesar ke - 4 di Indonesia.

Persaingan antar bank dalam melakukan ekspansi seperti membuka kantor cabang baru dalam menarik dana pihak ketiga dan penyaluran kredit menjadi perhatian PT Bank BNI untuk tetap dapat bertahan, menumbuhkan bisnisnya, dan memberikan keuntungan bagi stakeholder dan shareholdernya dikarenakan terjadi penurunan indeks persepsi kepuasan nasabah terhadap Bank BNI. Mempertahankan indeks kepuasan nasabah penting agar dapat menciptakan loyalitas nasabah. Menurut survey yang dilakukan oleh McKinsey's PFS pada tahun 2000 yang dikutip dari buku Hurriyati (2015) disebutkan bahwa semakin tinggi pendapatan perkapita suatu nasabah, maka akan semakin tidak loyal nasabah tersebut. Dengan kata lain, semakin kaya nasabah maka kebutuhan terhadap perbankan tidak hanya terbatas pada tabungan saja dan akan mencari bank yang dapat memberikan hasil yang lebih baik. Hal ini mengisyaratkan jika Bank BNI tidak mampu memberikan kepuasan yang maksimal, maka ke depannya nasabah akan menjadi tidak loyal.

Membuat nasabah tetap loyal adalah senjata utama yang harus dilakukan oleh suatu bank, bank harus bisa menciptakan loyalty tidak cukup hanya *satisfaction*, karena kepuasan bukanlah tujuan akhir. Loyalitas tidak hadir begitu saja, diperlukan strategi dalam hal pengelolaannya guna memperoleh konsumen. Perusahaan harus mampu mengenal apa yang menjadi kebutuhan dan harapan konsumen saat ini maupun yang akan datang. Perusahaan sebaiknya tidak boleh berhenti apabila telah memberikan kepuasan kepada nasabahnya, tetapi terus berupaya bagaimana menciptakan agar nasabah tersebut tidak berpindah ke bank lain dan nasabah menjadi semakin loyal.

E-banking merupakan salah satu hasil pengembangan teknologi yang digunakan dalam domain komersial. *E-banking* mengkombinasikan teknologi informasi dan aplikasi bisnis secara bersamaan. Dengan adanya *e-banking*, nasabah bisa mendapatkan layanan perbankan 24 jam sehari tanpa harus mendatangi kantor bank untuk transaksi personal (Muasyaroh, 2014:3). Keberadaan *e-banking* membuat setiap orang yang memiliki ponsel dapat dengan mudah melakukan transaksi dimana saja dan kapan saja. Bank menyediakan fasilitas sms banking, internet banking, dan phone banking demi mendapatkan kepuasan nasabah dalam menggunakan berbagai macam produk dan jasa yang diberikan oleh pihak bank. Menanggapi pelayanan *e-banking* ini, bank berusaha untuk meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan yang diberikan untuk menarik minat nasabah. Kualitas dipandang sebagai salah satu alat untuk mencapai keunggulan kompetitif, karena kualitas merupakan salah satu faktor utama yang menentukan pemilihan produk dan jasa bagi nasabah. Produk pelayanan *e-banking* yang ditawarkan ke nasabah bank lebih atau kurang standar di perbankan, bank merasa perlu meningkatkan kebutuhan pelayanan perbankan untuk membedakan diri dari pesaing pada kriteria lain yang dapat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas nasabah.

Faktor kepercayaan merupakan faktor yang member pengaruh terhadap penerimaan *e-banking* sehingga bank harus membentuk sikap yang positif yang dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap teknologi yang diterapkan (Tjini dan Baridwan, 2011: 5). Ketika suatu bank mampu memberikan keamanan bagi nasabahnya maka kepercayaan akan diperoleh dari nasabah dan menciptakan loyalitas nasabah. Kepercayaan terhadap suatu

layanan khususnya *e-banking* akan menentukan keputusan konsumen untuk melakukan atau bertransaksi kembalimenggunakan sistem ini.

Sebagai faktor penentu dalam pemasaran, teknologi sangat penting dalam meraih pelanggan. Semakin mudah informasi tentang suatu produk maka akan semakin meningkat peluang untuk mendapatkan pelanggan dan semakin meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai produk bank umum. Sebagai langkah dalam upaya memenuhi tuntutan nasabah dimana hal yang harus diperhatikan adalah ketersediaan informasi yang menyangkut kepercayaan dan harapan nasabah terhadap layanan yang ditawarkan oleh BNI Cabang Renon Bali. Untuk itu, maka perlu dianalisis pengetahuan tentang faktor apa saja yang mempengaruhi penggunaan layanan *e-banking* dan sejauh mana kepercayaan nasabah dengan layanan *e-banking* yang telah diterima.

Penelitian tentang minat menggunakan teknologi (*internet banking*) antara lain telah dilakukan oleh Lydia Ari Widyarini dan A Yan Wellyan Toni Putro (2008) dengan hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh persepsi kemudahan menggunakan internet banking terhadap minat menggunakan internet banking tidak signifikan; persepsi daya guna (*usefulness*) internet banking berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menggunakan internet banking; persepsi kemudahan menggunakan internet banking berpengaruh terhadap daya guna (*usefulness*) internet banking; persepsi resiko berpengaruh signifikan terhadap minat menggunakan internet banking; kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap minat menggunakan internet banking.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Penggunaan *E-Banking*, Kepercayaan (*Trust*), dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank BNI’46 Cabang Renon Bali”. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *e-banking*, kepercayaan (*trust*), dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas nasabah Bank BNI’46 Cabang Renon Bali.

Sesuai dengan tujuan penelitian serta kajian teoritis dan empiris yang telah disampaikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:.

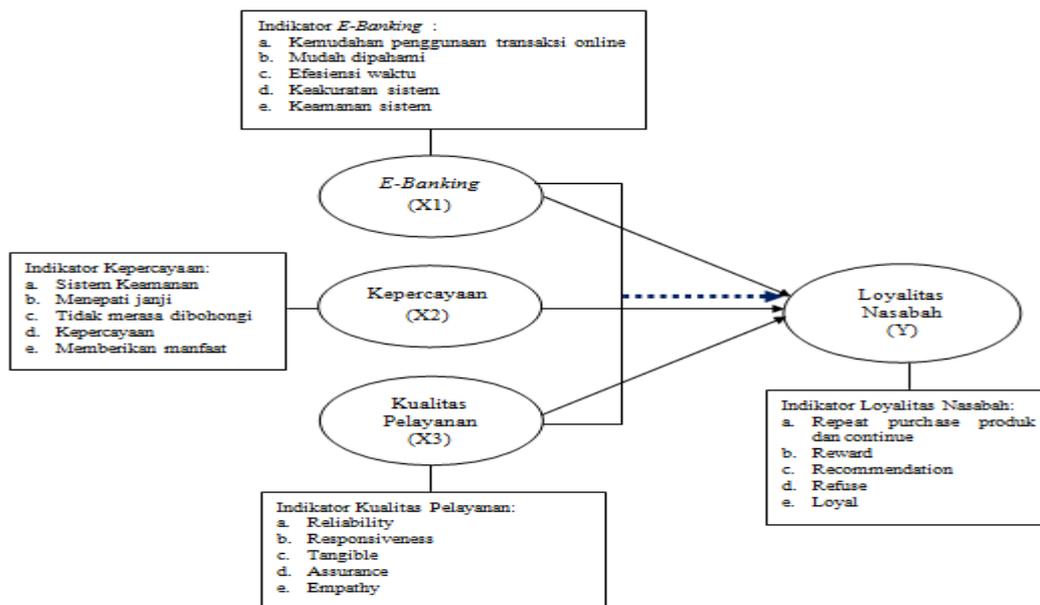
H1 : Penggunaan *E- Banking* Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank BNI’46 Cabang Renon Denpasar–Bali

H2 : Kepercayaan Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank BNI’46 Cabang Renon Denpasar–Bali

H3 : Kualitas Pelayanan Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank BNI’46 Cabang Renon Denpasar–Bali

H4 : *E-Banking*, Kepercayaan, dan Kualitas Pelayanan Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank BNI’46 Cabang Renon Denpasar–Bali

Berikut kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh *E-Banking*, Kepercayaan, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah (Teori dan penelitian terdahulu)

Keterangan:

-----> : Pengaruh simultan

————> : Pengaruh Parsial

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank BNI'46 Cabang Renon yang beralamat di Jl. Raya Puputan No. 27 , Dangin Puri Kelod, Kec. Denpasar Timur., Kota Denpasar, Bali. Adapun objek dari penelitian ini adalah pengaruh penggunaan *e-banking*, kepercayaan (*trust*), kualitas pelayanan terhadap loyalitas nasabah Bank BNI'46 Cabang Renon Bali. Untuk mempermudah serta memperjelas dari pengertian variable - variabel dalam penulisan penelitian, maka secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

***E-Banking* (X1)** merupakan salah satu jasa bank yang memungkinkan nasabah untuk memperoleh informasi, melakukan komunikasi, dan melakukan transaksi perbankan melalui jaringan, dan bukan merupakan bank yang hanya menyelenggarakan layanan perbankan melalui internet. Variabel *e-banking* dapat diukur dengan menggunakan indikator pengukuran sebagai berikut (Yusnaini, 2010) : Kemudahan penggunaan transaksi online, Mudah dipahami, Efisiensi waktu, Keakuratan sistem, Keamanan system.

Kepercayaan (X2) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan penyedia jasa, karena perusahaan menjanjikan produk yang tidak perlu dilihat. Pelanggan merupakan suatu sikap yakin yang dimiliki oleh pelanggan terhadap produk dan pelayanan yang ditawarkan melalui tindakan nyata yang dilakukan oleh perbankan nasional. Kepercayaan menjadi sangat penting ketika seseorang menggunakan *e-banking* dengan didukung oleh pihak perbankan yang mampu menyediakan sistem yang baik. Dengan adanya kepercayaan maka diharapkan dapat memberikan manfaat dan keamanan saat bertransaksi, sehingga dapat memberikan minat bagi pemakainya. Indikatornya untuk mengukur menurut kepercayaan nasabah adalah sebagai berikut (Steth, 2004): Sistem Keamanan, Menepati janji, Tidak merasa dibohongi, Kepercayaan, Memberikan manfaat.

Kualitas Pelayanan (X3) merupakan segala kegiatan yang dibutuhkan untuk menerima, memproses, menyampaikan dan memenuhi pesanan pelanggan dan untuk menindaklanjuti setiap kegiatan yang mengandung kekeliruan. Untuk mengukur kualitas pelayanan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Lovelock dan Wright, 2007): *Reliability, Responsiveness, Tangible, Assurance, Empathy*.

Loyalitas Nasabah (Y) adalah komitmen pelanggan bertahan secara mendalam untuk berlangganan kembali atau melakukan pembelian ulang produk atau jasa terpilih secara konsisten dimasa yang akan datang, meskipun pengaruh situasi dan usaha-usaha pemasaran mempunyai potensi untuk menyebabkan perubahan perilaku (Hurriyati, 2010: 129). Variabel loyalitas konsumen (Y) merupakan suatu sikap dimana konsumen konsisten menggunakan produk dan layanan yang ditawarkan oleh perbankan nasional. Indikatornya adalah sebagai berikut (Hurriyati, 2010): *Repeat purchase produk dan continue, Reward, Recommendation, Refus, Loyal*.

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah nasabah Bank BNI'46 Cabang Renon Bali yang menggunakan pelayanan aplikasi *e-banking*, serta minimal telah menggunakan layanan berupa ATM, *Credit Card, SMS banking, Phone banking, Mobile banking*, dan *Internet banking* yang berdomisili di Kota Denpasar berjumlah 2.057 orang. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Jumlah sampel yang digunakan setelah perhitungan dan dibulatkan yaitu sebanyak 95 nasabah. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pengambilan sampel secara *Accidental Sampling* yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data dengan pertimbangan nasabah yang kriteria utamanya adalah nasabah Bank BNI'46 Cabang Renon Bali yang menggunakan *e-banking* dan minimal telah menggunakan produk *e-banking* diantaranya ATM, *Phone Banking, Internet Banking, SMS Banking, Mobile Banking*, dan *Credit Card* yang berdomisili di Kota Denpasar.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan 5 skala likert dan tehnik analisis data akan menggunakan Analisis regresi linier berganda, Uji t dan Uji F dibantu dengan program computer *IBM Stastiscal Package of Social Sciende (SPSS)* versi 26 *For Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden (nasabah PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali) sebanyak 95 orang, maka dapat diketahui beberapa karakteristik dari responden, yaitu: karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan, lama menjadi nasabah dan layanan *e-banking* seperti sajian dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	1) Laki-Laki	41	43,2
	2) Perempuan	54	56,8
2.	Tingkat Usia:		
	1) < 20 tahun	3	3.2
	2) 21 - 30 tahun	48	50.5
	3) > 31 tahun	44	46.3
3.	Pekerjaan:		
	1) PNS	7	7.4
	2) Pelajar	6	6.3
	3) Karyawan Swasta	47	49.5
	4) Wiraswasta	12	12.6
	5) Lainnya	23	24.2

Sumber : Hasil Pehitungan Data

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 56.8%. Responden berdasarkan pekerjaan, tampak yang dominan adalah nasabah yang bekerja sebagai karyawan swasta, yaitu sebesar 49.5%, Untuk karakteristik responden berdasarkan lama menjadi nasabah dapat diketahui bahwa sebagian besar nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali telah lama menjadi nasabah lebih dari 3 tahun, yaitu sebesar 64.2%, sedangkan karakteristik responden berdasarkan pada penggunaan layanan *e-banking* dapat diketahui sebagian besar nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali menggunakan layanan *mobile banking* sebesar 61.1%.

2. Hasil Regresi Berganda

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas pada hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebar, diperoleh hasil bahwa kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel serta dapat dilanjutkan pada langkah penelitian berikutnya. Kemudian pada hasil tabulasi jawaban responden dilakukan uji asumsi klasik sebelum dilakukan uji regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan tidak ada auto korelasi antara variabel sehingga dinyatakan layak untuk diuji lebih lanjut. Tabel 2 berikut menggambarkan Hasil Uji Regresi berganda:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,387	1,284		3,301	0,000
	Penggunaan <i>E-Banking</i>	0,408	0,109	0,415	3,992	0,000
	Kepercayaan	0,430	0,108	0,414	3,988	0,000
	Kualitas Pelayanan	0,427	0,112	0,412	3,806	0,000
R	0,884 ^a					
R Square	0,781					
F	108,035					
Signifikan F	0.000 ^b					

Sumber : tabulasi data

Berdasarkan Tabel 2, dapat dituliskan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,387\alpha + 0,408 X_1 + 0,430 X_2 + 0,427 X_3$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 0,387 dan bernilai positif menunjukkan terjadinya peningkatan loyalitas nasabah yang disebabkan oleh meningkatnya penggunaan *e-banking*, kepercayaan dan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali.
- b) Koefisien X_1 yaitu penggunaan *e-banking* menunjukkan koefisien positif sebesar 0,408, dengan demikian dapat diketahui bahwa penggunaan *e-banking* dapat meningkatkan loyalitas nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali.
- c) Koefisien X_2 yaitu kepercayaan menunjukkan koefisien positif 0,430, dengan demikian dapat diketahui bahwa kepercayaan dapat meningkatkan loyalitas nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali.
- d) Koefisien X_3 yaitu kualitas pelayanan menunjukkan koefisien positif 0,427, dengan demikian dapat diketahui bahwa kualitas pelayanan dapat meningkatkan loyalitas nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali
- e) Dilihat dari koefisien beta masing masing variabel dapat dinyatakan bahwa variabel Kepercayaan (*Trust*) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap loyalitas nasabah pada PT. Bank BNI'46

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan uji t yang dilakukan didapatkan hasil yang disajikan pada Tabel 2 yang dapat dijelaskan sebagai berikut

a) Pengaruh Penggunaan *E-Banking* Terhadap Loyalitas

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji statistik uji t penggunaan *e-banking* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) dan nilai koefisien beta 0.408. Hal ini berarti bahwa penggunaan *e-banking* berpengaruh terhadap loyalitas. Maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Penggunaan *E-Banking* berpengaruh positif terhadap loyalitas diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pinontoan (2013) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *e-banking* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah pada PT. Bank Mandiri Cabang Manado.

b) Pengaruh Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji t kepercayaan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) dan nilai koefisien beta 0.430. Hal ini berarti bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Maka hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Kepercayaan berpengaruh positif terhadap loyalitas terbukti atau diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari (2017), tentang pengaruh kepercayaan dan kepuasan nasabah terhadap loyalitas nasabah pada BPRS Artha Amanah Ummat Ungaran yang menyatakan bahwa variabel kepercayaan tidak berpengaruh terhadap loyalitas nasabah BPRS Artha Ummat Ungaran.

c) Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji t kualitas pelayanan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05) dan nilai koefisien beta 0.427. Hal ini berarti bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Kualitas Pelayanan berpengaruh positif terhadap loyalitas terbukti atau diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yaqin (2014) yang menyatakan bahwa variabel kualitas pelayanan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah bank pengguna *e-banking* di Surabaya.

4. Uji Hipotesis (Uji F)

Berdasarkan uji F yang dilakukan didapatkan hasil yang disajikan pada tabel 2 yang dapat dijelaskan sebagai berikut Berdasarkan Tabel 2, hasil uji F diperoleh nilai *P value* sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ketiga variabel independen yaitu penggunaan *e-banking*, kepercayaan dan kualitas pelayanan mampu memprediksi atau menjelaskan loyalitas nasabah PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali. Dengan kata lain variabel penggunaan *e-banking*, kepercayaan dan kualitas pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas nasabah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut: (1) Penggunaan *E-Banking* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali; (2) Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali; (3) Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali; (4) Penggunaan *E-Banking*, Kepercayaan, dan Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas nasabah.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden mengenai penggunaan *e-banking* pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali nilai yang paling rendah adalah keamanan sistem, hal ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan keamanan sistem dengan cara melakukan kerjasama dengan pihak ketiga penyedia jasa sistem yang handal dan aman; (2) Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden mengenai kepercayaan pada PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali nilai yang paling rendah adalah kepercayaan, hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan nasabah. Perusahaan memiliki peran dalam membantu nasabah memenuhi kebutuhan finansialnya, tidak hanya terfokus pada menjual produknya untuk mendapatkan profit. Serta perusahaan juga dapat meyakinkan nasabah bahwa *electronic banking* aman digunakan dalam bertransaksi; (3) Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden mengenai kepuasan pelayanan di PT. Bank BNI'46 Cabang Renon Bali nilai yang paling rendah adalah *assurance*. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk lebih meningkatkan penjaminan atas resiko/kerugian yang dialami oleh nasabah sehingga nasabah merasa puas dan aman setiap bertransaksi di bank; (4) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang penggunaan *e-banking*, kepercayaan dan kepuasan pelayanan yang berpengaruh terhadap loyalitas nasabah agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini; (5) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas nasabah, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua perusahaan yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap loyalitas nasabah, seperti kemudahan penggunaan, manfaat dan citra. Serta dapat menyempurnakan indikator pertanyaan dalam kuesioner yang disesuaikan dengan objek penelitian. Sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, H. (2012). Pengaruh Kualitas Layanan, Citra dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah. *Management Analysis Journal*, 1(2).
- Fitriani, E. L. (2018). Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Pengguna E-Banking (Studi pada Nasabah BNI Syariah KC Teluk Betung) (*Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung).
- Ghozali, Iman. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huda, A. N., & Wahyuni, S. (2013). Analisis pengaruh kualitas layanan internet banking dan tingkat kepuasan terhadap loyalitas nasabah pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor cabang pembantu Jamsostek Jakarta. *Business and Management Review*, 2(2).
- Hurriyati, R. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabetha.
- Wijyanthi, I., Giri, S. M., & Sundari, P. (2020). Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pasien Dalam Memilih RSUD. Bali Royal. *JURNAL CAPITAL : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 77-92. <https://doi.org/10.33747/capital.v2i1.22>
- Indah, D. R. (2016). Pengaruh E-Banking dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Nasabah pada PT. Bank BNI'46 Cabang Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 5(2), 545-554.
- Junaedi, A. T., Hadiwijoyo, D., Troena, E. A., & Triyuwono, I. (2012). Analisis pengaruh kualitas pelayanan, keadilan dan kepuasan nasabah terhadap loyalitas nasabah bank Syariah (studi pada nasabah bank Syariah di propinsi Riau). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 161-176.
- Khoirunnisa, E. (2018). Pengaruh Penggunaan E-Banking, Kepercayaan (Trust), dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surakarta (*Doctoral dissertation*, IAIN SALATIGA).
- Lestari, I., & Kusumadewi, R. (2017). Pengaruh Emotional Marketing dan Spiritual Marketing terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan BSM pada Bank Syariah Mandiri KCP Cirebon Siliwangi. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, 9(2).
- Lovelock, C., & Wright, W. (2007). *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi Kedua, Jakarta: Indeks.
- Lydia Ari Widyarini dan A. Yan Wellyan Toni Putro. (2008). Analisis Hubungan Faktor-Faktor Technology, Acceptance, Trust Dan Risk Pada Niat Nasabah Bank Untuk Menggunakan Internet Banking. *The 2nd National Conference UKWMS Surabaya*, 6 September 2008
- Muasyaroh, H. H. (2014). Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Minat Nasabah Menggunakan E-Banking PT. Bank BNI Syariah Yogyakarta. *Skripsi—Universitas Islam Sunan Kalijaga*.
- Pinontoan, W. (2013). Pengaruh e-banking, kualitas pelayanan, kualitas komunikasi dan kepercayaan terhadap loyalitas nasabah pada PT. Bank Mandiri Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 192-201.
- Rasak, A., Baheri, J., & Ramadhan, M. I. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Kepercayaan terhadap Loyalitas Nasabah pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(2), 10-20.
- Rinjani Meisy, P. U. (2020). Pengaruh Penggunaan E-Banking, Kepercayaan, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah BNI Syariah KCP. Cilacap (*Doctoral dissertation*, IAIN PURWOKERTO).

- Sabatini, N. S., Soesanto, H., & Sukresna, I. (2016). Analisis Pengaruh Persepsi Manfaat, Kemudahan dan kepercayaan E-banking Terhadap Reputasi Sistem Dalam Meningkatkan Minat Berinteraksi Online Ulang (Studi pada Nasabah PT. Bank Central Asia Tbk KCU Semarang) (*Doctoral dissertation*, Diponegoro University).
- Setiawan, D., & Masdupi, E. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Taplus BNI Cabang Solok, Tesis Program Magister Manajemen Universitas Negeri Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1).
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Steth, Jagdish N and Mittal, Barnawi. (2004). *Customer Behavior: Managerial Perspective*. Second Edition. Singapore: Thomson
- Syamsyiah, F. (2017). Pengaruh Internet Banking, Kualitas Layanan, dan Emotional Satisfaction Terhadap Loyalitas Nasabah Penabung Pada Bank BNI SYariah Cabang Pembantuk Cilandak (*Bachelor's thesis*, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Tjini dan Baridwan. (2011). Pengaruh kepercayaan, persepsi kegunaan, persepsi kemudahan, dan persepsi kenyamanan terhadap minat penggunaan sistem internet banking. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Yaqin, A., & Ilfitriah, A. M. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah Bank Pengguna E-Banking Di Surabaya. *Journal of Business and Banking*, 4(2), 245-260.
- Yusnaini. (2010). Pengaruh Kualitas Pelayanan Internet Banking Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Konsumen pada Bank Swasta. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 2 (1).

PENGEMBANGAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KERUGIAN EKONOMI LEMBAGA PERKREDITAN DESA DAN KEBIJAKANNYA YANG BERBASIS LEADERSHIP MANAGEMENT

Ni Nyoman Padmawati¹⁾ I Dewa Gede Kresna Wirawan²⁾

^{1,2}Universitas PGRI Mahadewa Indonesia

Email: kresna.wirawan45@gmail.com

ABSTRAK

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah lembaga keuangan dengan karakteristik khusus milik Desa Pakraman, Bali. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memeriksa factor-faktor yang berpengaruh terhadap bangkrutnya LPD di provinsi Bali. Adapun faktor-faktor yang akan dikaji antara lain adalah factor perlindungan hukum, kompetensi manajemen, tata kelola perusahaan yang baik, peran keaktifan warga dan peran badan pengawasan di dalam lingkup LPD. Pada prakteknya kegiatan LPD tanpa pengawasan yang berdasarkan Leadership management dalam suatu Organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengkaji LPD Provinsi Bali dengan menggunakan metode angket sejumlah enam puluh tiga (63) sampel responden yaitu pengelola LPD. Kemudian, untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hanya kompetensi manajemen dan peran lembaga pengawasan internal yang mempengaruhi potensi bangkrutnya LPD, sedangkan variabel perlindungan hukum, tata kelola perusahaan yang baik serta peran aktif warga negara tidak berpengaruh terhadap potensi kebangkrutan LPD di provinsi Bali.

Kata Kunci : LPD, Leadership Management, Pailit

ABSTRACT

Village Credit Institutions (LPD) are financial institutions with special characteristics belonging to Pakraman Village, Bali. This study aims to examine the factors that influence the bankruptcy of LPDs in the province of Bali. The factors that will be studied include factors of legal protection, management competence, good corporate governance, the active role of citizens and the role of supervisory bodies within the LPD. In practice, LPD activities are unsupervised based on leadership management in an organization. Therefore, this study will examine the Bali Province LPDs using a questionnaire method with a total of sixty-three (63) respondents, namely LPD managers. Then, to analyze the data, this study used multiple regression analysis. The results of this study state that only management competence and the role of internal supervisory institutions affect the potential for bankruptcy of LPDs, while the variables of legal protection, good corporate governance and the active role of citizens do not affect the potential for bankruptcy of LPDs in the province of Bali.

Keywords : LPD, Leadership Management, Bankruptcy

PENDAHULUAN

Pada tahun 1984 hingga 2010, LPD terbukti bahwa telah menggapai tujuannya yang luar biasa hebat. Hal ini dapat dilihat dari beragam penelitian tentang LPD juga desa Pakraman secara umum, yang menetapkan bahwa LPD memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan desa desa Pakraman. Dengan keberadaan LPD, desa Pakraman Krama tidak memiliki kesulitan dalam memperoleh dana untuk kegiatan konsumsi dan produktivitas. Bahkan tidak kalah mengejutkan, berbagai kontribusi LPD di desa Pakraman dalam bentuk dana ritual, dana pembangunan, beasiswa untuk komunitas yang kurang beruntung dan kegiatan filantropis lainnya (Suardikha, 2013).

Meskipun, secara umum, LPD dapat dianggap sebagai keberhasilan yang luar biasa dan diapresiasi oleh banyak kalangan, tidak mungkin bisa disangkal bahwa ada juga LPD mengalami permasalahan bahkan situasi bangkrut. Menurut data, hasil koordinasi diskusi LPD antara Komisi Bali DPRD II, Bank Pembangunan Regional Bali, Pemerintah Provinsi Bali, Dewan Induk Desa Pakraman dan sejumlah akademisi di Denpasar terdapat 173 kebangkrutan 1.405 LPD di Bali, 12 November 2010. Meskipun jumlah LPD yang mengalami kebangkrutan mencapai 12% lebih dari jumlah total LPD, keberadaannya kurang perhatian (Juniariani & Saputra, 2020; Saputra, Trisnadewi, *et al.*, 2019).

Jumlah lembaga kredit desa (LPD) di Buleng Regency adalah 169 LPD. Di antaranya, mereka diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori: 106 LPD dalam kesehatan yang baik; LPD berada dalam kesehatan 11 unit yang cukup baik; 14 unit LPD yang tidak sehat; LPD 3 unit yang tidak sehat; LPD stagnasi unit berjumlah 27 unit; LPD baru mengoperasikan 3 unit; dan LPD tidak melaporkan sebanyak 5 unit. Menurut kondisi ini, beberapa LPD menghadapi masalah yang memiliki dampak buruk pada LPD yang baik, bahkan ada LPD yang telah memasuki bidang hukum. Dalam hal ini, desa Pakraman sebagai kepala lembaga pengawasan internal diharuskan memainkan peran dalam pelaksanaan fungsi pengawasan untuk meminimalkan perbedaan keuangan dalam LPD (Gunawan, 2009; Putra & Latrini, 2018).

Atas dasar konteks masalah di atas, dapat dianalisis factor yang dominan yang dirasakan oleh LPD, khususnya: 1) Sumber daya manusia yang dipegang oleh LPD saat ini tidak kurang dalam aturan tentang aturan dan harus ditingkatkan dalam kualitas, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa manajemen LPD harus memberikan peningkatan kompetensinya mulai dari manajemen hingga pengawasan. 2) lembaga kredit desa karena lembaga non-perbankan hanya dilindungi oleh awig-awig dengan tugas manajemen tata kelola LPD sebagai sebagai Properti desa Pakraman. Berdasarkan undang -undang perlindungan konsumen, sejauh ini, belum ada peraturan (hilang / pergub) pada LPD sebagai lembaga keuangan tradisional. Ini berarti bahwa ketentuan terperinci diperlukan, termasuk sanksi pidana dan lembaga asuransi khusus (LPS) diperlukan untuk LPD, karena LPD tidak sama dengan bank atau institusi mikro keuangan sehingga 'tidak termasuk dalam LPS. 3) Prinsip -prinsip tata kelola perusahaan yang baik harus diterapkan di LPD. 4) Peran aktif penduduk desa Pakraman dalam pembangunan LPD. 5) Kebutuhan untuk mengoptimalkan peran Badan Pengawasan Internal dari desa yang ada (Juniariani & Saputra, 2020; Saputra, Jayawarsa, *et al.*, 2019; Saputra, Trisnadewi, *et al.*, 2019).

Menurut deskripsi yang telah ditunjukkan di atas, perumusan yang dapat dibahas pada studi yang lebih mendalam juga dapat diikuti dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh perlindungan hukum, kompetensi dalam manajemen, perusahaan yang baik yang baik Tata kelola, peran aktif warga negara, dan peran Badan Pengawasan Internal terhadap kebangkrutan yang disebabkan oleh kebangkrutan yang dialami oleh LPD.

METODE PENELITIAN

Metode pelaksanaan dalam penelitian dilakukan dengan tahapan-tahapan berikut, yaitu :

1. Observasi
Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh, Hipotesis yang menetapkan bahwa perlindungan hukum tidak mempengaruhi potensi bangkrutnya LPD. Sebagai organisasi keuangan desa milik Pekraman- Bali, LPD harus dapat menjamin dana nasabahnya. Sebenarnya, aturan yang diperlukan untuk melindungi dana masyarakat yang dikumpulkan sehingga keberadaan lembaga yang tidak termasuk dalam LKM dapat bertahan hidup di masyarakat. (Saputra, Jayawarsa, *et al.*, 2019; Sara & Saputra, 2021) ini menetapkan bahwa tidak ada pengaruh perlindungan hukum dalam potensi kebangkrutan LPD. Dapat dianalisis bahwa penyebab potensi kebangkrutan LPD tidak terkait dengan perlindungan hukum dalam kasus ini, yaitu awig-awig, yang masih merupakan satu-satunya dasar hukum untuk LPD di Bali. Hal ini juga disebabkan oleh fakta bahwa dasar manajemen LPD harus dikerjakan dengan profesional, tidak cukup untuk menggunakan awig-awig yang hanya mengatur kehidupan sosial berdasarkan prinsip kekerabatan dan memasuki Braya yang berlaku yang berpusat di desa Pakraman. Identitas LPD didasarkan pada masyarakat adat sehingga pengaturan harus didasarkan pada awig-awig (Saputra, 2020).
2. Sosialisasi
Kegiatan sosialisasi ini dilaksanakan di ruang pertemuan di LPD dimana kita akan mengadakan Penelitian di LPD Sumerta. Sosialisasi dilakukan dalam satu hari penuh (10 jam) dalam bentuk presentasi bahan yang terkait dengan persiapan artikel penelitian. Para peserta dalam kegiatan sosialisasi adalah kepala LPD, wakil LPD, manajemen, LPD, semua pengawas LPD dan juga pemimpin masyarakat di desa Pakraman.
3. Melakukan pendampingan
Pendampingan merupakan kegiatan bantuan yang bertujuan untuk meningkatkan tujuan keterampilan LPD dalam menyusun penyusunan penelitian LPD. Kegiatan bantuan dilakukan sesuai dengan jadwal pertemuan setiap LPD yang akan diperiksa sehingga tidak mengganggu kegiatan LPD rutin. Setiap pertemuan berlangsung 4 jam (@ 60 menit) per hari untuk penelitian LPD.

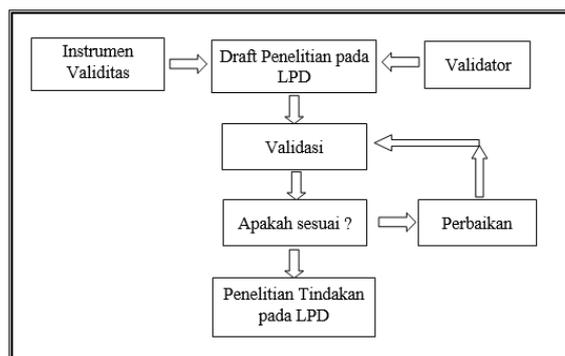
HASIL DAN PEMBAHASAN

Masalah yang terkait dengan konten dalam komunitas yang muncul di tengah lingkungan sosial di LPD Delmerta di Denpasar akan diatasi dengan meningkatkan kapasitas melalui pelatihan dengan dua (2) pendekatan, yaitu sosialisasi dan bantuan. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan bahwa program kepemimpinan dan kebijakan berdasarkan manajemen kepemimpinan. Sementara bantuan adalah upaya untuk menjamin kesinambungan program dan kebijakan di bidang LPD sebagai non-bank yang hanya dilindungi oleh awig-awig dalam mengatur tata kelola LPD desa Pakraman.

Mengatasi kurangnya pengetahuan LPD dalam mengelola keuangan masyarakat pada desa Pakraman.

Sosialisasi dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pengurus LPD tentang prosedur-prosedur dan aturan yang berlaku pada LPD dan sasaran yang menjadi target adalah Kepala LPD, Pengurus LPD serta karyawan LPD di Denpasar agar mengerti tentang aturan yang berlaku berdasarkan perlindungan Hukum. Sebelum diberikan sosialisasi, Manajemen LPD diberikan angket isian atau tes awal dalam mengetahui seberapa pengetahuan Kepala, Pengurus, karyawan, tentang prosedur tindakan bagi management LPD. Setelah berakhirnya kegiatan sosialisasi, management diberi tes untuk mengevaluasi keberhasilan implementasi sosialisasi.

Aliran penulisan aksi dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar : I Jalur Validasi dan Penyempurnaan Penelitian Tindakan di LPD

Kegiatan praktis yang dilakukan dalam LPD untuk penulisan penelitian LPD. Agar kegiatan sesuai, implementasi kegiatan sesuai dengan jadwal pertemuan rutin selama kegiatan penelitian. Kegiatan ini adalah pemantauan kegiatan sosialisasi, yang tujuannya adalah untuk meminimalkan kebangkrutan kepemimpinan LPD dan kebijakan penelitian tentang LPD berkualitas dan meningkatkan pemahaman tentang kepemimpinan prosedur untuk persiapan artikel penelitian. Melalui aktivitas bimbingan ini, LPD diarahkan secara tidak langsung sehingga kebangkrutan LPD mengikuti prosedur penulisan penelitian yang baik. Saat ini, prosedur dan mekanisme untuk menulis penelitian di LPD terkadang diabaikan dan dilanggar oleh sebagian besar LPD. Dengan kegiatan bimbingan, artikel penelitian yang disusun para peneliti untuk mengurangi kebangkrutan LPD berdasarkan manajemen kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas mereka sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk aturan sehingga mereka dapat aktif untuk melayani masyarakat.

Mengatasi permasalahan Kurangnya pengetahuan tentang leadership Management dan Kebijakan dalam Organisasi khususnya Pada LPD.

Kegiatan ini dilakukan agar pemahaman dan pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme publikasi ilmiah meningkat. Agar peningkatan kapasitas ini dioperasikan, suatu bentuk yang harus dilakukan secara sistematis adalah dengan melaksanakan publikasi ilmiah di jurnal nasional. Publikasi ilmiah adalah sistem publikasi yang dilakukan berdasarkan tinjauan sejawat dalam kerangka akhir kegiatan sosialisasi, tujuannya lagi merupakan tes untuk mengevaluasi keberhasilan implementasi sosialisasi.

Kegiatan praktis yang dilakukan oleh manajemen LPD untuk memahami tentang manajemen kepemimpinan dan memimpin sebuah organisasi, lebih baik melaksanakan fungsinya, komitmen terhadap organisasi meningkat. Agar kegiatan bantuan tidak mengganggu jam manajemen LPD, implementasi kegiatan sesuai dengan jadwal pertemuan rutin MGMP. Kegiatan ini adalah pemantauan kegiatan sosialisasi, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kapasitas bos, perwakilan, manajemen, manajemen LPD dalam pengelolaan LPD kualitas dan meningkatkan pemahaman tentang manajemen LPD prosedur tersebut Prosedur Hukum, Peraturan, dan AWIG yang berlaku di desa Pakraman, dalam pengelolaan uang masyarakat untuk mengatur pemerintah LPD sebagai properti non -bank dari desa Pekraman yang dilindungi oleh Awig -wig dari Pakraman's's desa.

Secara tidak langsung, manajemen LPD ditujukan untuk mengikuti prosedur yang benar. Selama waktu ini, prosedur dan mekanisme untuk mengimplementasikan administrasi uang masyarakat sering diabaikan dan dilanggar oleh sebagian besar administrasi. Melalui kegiatan bimbingan, berdasarkan manajemen kepemimpinan, manajemen LPD di bawah manajemen yang benar sesuai dengan aturan yang berlaku. Peran aktif penduduk desa

Pekraman sangat diperlukan dalam pembangunan LPD dan kebutuhan untuk mengoptimalkan peran agen pengawasan internal desa yang ada. Peran semua elemen dalam LPD dapat menjadi persaingan yang lebih besar. Bahwa peran aktif warga memengaruhi potensi kebangkrutan LPD. LPD desa Pakraman, Bali sebenarnya tidak sepenuhnya bergantung pada peran aktif komunitas desa yang biasa (Kurniawan, 2016).

Menurut deklarasi, masalah utama LPD yaitu, bagaimana meningkatkan kompetensi manajer administrasi menjadi pengawasan. Jika semua komponen ini berfungsi dengan benar, LPD juga dapat berkembang dengan baik (O'Dwyer, 2002). Namun, apa yang lebih penting daripada yang aktif dalam pengembangan LPD. Komunitas harus secara aktif bertanya tentang pengembangan LPD. Meskipun. Ini karena penduduk jarang atau bahkan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan terkait LPD (Juniariani & Saputra, 2020). Masyarakat juga jarang diikuti sertakan dalam penentuan kebijakan LPD (Fossati, 2016; Shafii *et al.*, 2014).

Berdasarkan hasil Observasi dinyatakan peran lembaga pengawas internal berpengaruh terhadap potensi kepailitan LPD (Saputra, Trisnadewi, *et al.*, 2019). Artinya, Peran Badan Pengawasan Internal harus ditingkatkan dan dikembalikan bahkan lebih ke tujuan awal pelatihannya sebagai badan pengawasan internal yang berdiri sendiri yang dipilih oleh masyarakat dengan kapasitas seperti kapasitas di bidang pengawasan dan inspeksi dan untuk memberikan rekomendasi berdasarkan berdasarkan berdasarkan Hasil ujian yang dilakukan (Saputra, Trisnadewi, *et al.*, 2019).

Bahwa tingkat keefektifan peran lembaga pengawasan internal di LPD dioptimalkan, sehingga fungsi agen pengawasan internal akan lebih baik, lebih tepat sasaran dan kinerja LPD dapat meningkat. Peran lembaga pengawasan internal adalah variabel dominan yang memengaruhi masalah potensial LPD untuk mengalami kebangkrutan (Sara & Saputra, 2021). Ini berarti bahwa peran agen pengawasan internal harus dioptimalkan lagi sehingga sistem pengawasan LPD semakin keras, meskipun peran agen pengawasan internal untuk mengawasi operasi LPD dapat dilakukan dengan siapa pun di orang Pakraman yang tertarik dari tingkat dan jenis pendidikan (Ekayani *et al.*, 2020; Saputra, 2020). Semakin tinggi aset LPD, lebih luas dan lebih kompleks dari ruang lingkup pengawasan, yang tentu saja membutuhkan pengetahuan dan kompetensi yang lebih spesifik. Mengingat pentingnya peran Badan Pengawasan Internal, sangat diperlukan kejelasan struktur organisasi yang ada, pengalaman teknis dan mentalitas yang memungkinkan untuk melaksanakan tata kelola, tanggung jawab, dan orientasi.

Perlindungan hukum ini tidak mempengaruhi potensi kebangkrutan LPD. Sebagai lembaga keuangan yang dimiliki oleh desa Pekraman, Village Preced Institute (LPD) harus dapat menjamin dana kliennya. Pada dasarnya, aturan yang jelas diperlukan untuk melindungi dana dari komunitas yang dikumpulkan sehingga keberadaan lembaga yang tidak termasuk dalam IMF ini dapat bertahan hidup di masyarakat (Saputra, Jayawarsa, *et al.*, 2019; Sara & Saputra, 2021). Tidak ada pengaruh perlindungan hukum dalam kebangkrutan potensial LPD. Dapat disimpulkan bahwa penyebab potensi bangkrutnya LPD tidak terkait dengan perlindungan hukum dalam kasus ini, yaitu awig-awig, yang masih merupakan dasar hukum untuk LPD di provinsi Bali. Karena pada hakikatnya manajemen LPD harus dilakukan secara profesional, tidak cukup untuk menggunakan awig-awig yang hanya mengatur kehidupan sosial berdasarkan prinsip kekerabatan dan memasuki Braya yang berlaku yang berpusat di desa Pakraman. Identitas LPD didasarkan pada masyarakat adat sehingga pengaturan harus didasarkan pada awig-awig (Saputra, 2020).

Berdasarkan hasil pengamatan yang menunjukkan bahwa kompetensi manajer mempengaruhi potensi kebangkrutan LPD. Dia juga menyatakan bahwa dia mendukung peningkatan kompetensi manajer terkait dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan manajer LPD (Saputra, 2020; Sara & Saputra, 2021). Kompetensi manajer adalah bagian

dari fungsi manajemen yang harus dikembangkan untuk efektivitas manajemen LPD, sehingga dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi LPD, seperangkat perilaku manajer mencakup keterampilan umum, keterampilan, dan pengetahuan tentang kebijakan tersebut, aturan dan pedoman untuk melaksanakan tugas manajer untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai.

Dengan kreativitas dan pemikiran inovatif tentang manajer, banyak ide, pikiran, dan pikiran baru (Saputra, Trisnadewi, *et al.*, 2019). Oleh karena itu, dapat disimpulkan, manajer bukan orang yang dapat diandalkan dan dapat mengeluarkan ide-ide hebat, dapat dilihat dalam hal sistem kontrol internal dan output yang dihasilkan kurang bertanggung jawab. Oleh karena itu, setidaknya para manajer harus mempunyai pemahaman dan ilmu pengetahuan yang cukup mengenai proses kreatif agar tidak menghentikan atau memblokir jenis pemikiran baru di LPD (Paino *et al.*, 2015).

LPD di masa depan harus mengembangkan kerangka hukum yang ideal yang merumuskan tata kelola (GCG). Hasil penelitian Saputra dan Darmawan pada tahun 2014 menetapkan bahwa penerapan prinsip-prinsip GCG mempengaruhi pola kerja LPD.

Secara terpisah, LPD dikelola dengan ketentuan keramahan di desa, untuk mengizinkan konflik agensi. Selain itu, LPD menggunakan pinjaman dari Bank Pengembangan Regional (BPD Bali). Ini adalah faktor utama dalam prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik yang diterapkan oleh LPD untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajer LPD sebagai agen dan pemilik, yaitu modle desa (anggota masyarakat) dan antara manajer LPD dan kreditor, yaitu Bank Pembangunan Regional Bali dan dapat mempertahankan hubungan yang baik dan menjamin pemenuhan hak-hak para pemangku kepentingan dalam fungsi dan tujuan LPD itu sendiri (Wu *et al.*, 2020; Xu *et al.*, 2020).

Peran aktif warga juga tidak mempengaruhi potensi kebangkrutan LPD. Hasil analisa menunjukkan bahwa LPD Pakraman tidak sepenuhnya bergantung pada peran aktif komunitas desa yang biasa (Kurniawan, 2016). Menurut deklarasi Masalah utama LPD saat ini adalah bagaimana meningkatkan kompetensi manajer administrasi untuk diawasi. Jika semua komponen ini berfungsi dengan baik, LPD juga dapat berkembang dengan benar (O'Dwyer, 2002). Namun, apa yang lebih penting daripada yang aktif dalam pengembangan LPD. Komunitas harus secara aktif bertanya tentang pengembangan LPD. Meskipun investigasi ini mencoba mendukung pernyataan ini, hasil penelitian yang ditetapkan secara berbeda. Ini karena penduduk jarang atau bahkan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan terkait LPD (Juniariani & Saputra, 2020). Dari jawaban atas pertanyaan kuesioner, beberapa responden juga menjawab bahwa masyarakat jarang terlibat dalam menentukan kebijakan LPD (Fossati, 2016; Shafii *et al.*, 2014).

Berdasarkan peran lembaga pengawasan internal, ini mempengaruhi potensi kebangkrutan LPD (Saputra, Trisnadewi, *et al.*, 2019). Artinya, peran agen pengawasan internal harus ditingkatkan dan dikembalikan lebih ke tujuan awal pelatihannya sebagai agen pengawasan internal independen yang dipilih oleh masyarakat dengan kapasitas seperti kapasitas di bidang pengawasan dan inspeksi dan memberikan rekomendasi berdasarkan rekomendasi pada hasil ujian yang dilakukan (Saputra, Trisnadewi, *et al.*, 2019).

Tingkat efektivitas peran lembaga pengawasan internal di LPD dioptimalkan, sehingga fungsi Badan Pengawasan Internal akan lebih baik. Lebih efektif dan mampu meningkatkan kinerja LPD itu sendiri. Peran lembaga pengawasan internal adalah variabel dominan yang memengaruhi masalah potensial LPD untuk mengalami kebangkrutan (Sara & Saputra, 2021). Ini berarti bahwa peran agen pengawasan internal harus dioptimalkan lagi sehingga sistem pengawasan LPD semakin keras, meskipun peran agen pengawasan internal untuk mengawasi operasi LPD dapat dilakukan dengan siapa pun di orang Pakraman yang

tertarik dari tingkat dan jenis pendidikan (Ekayani *et al.*, 2020; Saputra, 2020). Semakin tinggi aset LPD, lebih luas dan lebih kompleks dari ruang lingkup pengawasan, yang tentu saja membutuhkan pengetahuan dan kompetensi yang lebih spesifik. Mengingat pentingnya peran Badan Pengawasan Internal, ia harus memiliki kejelasan struktur organisasi yang ada, pengalaman teknis dan mentalitas yang memungkinkan untuk melaksanakan tata kelola, orientasi, dan tanggung jawab.

SIMPULAN DAN SARAN

Ketika LPD di seluruh Bali dapat menerapkan manajemen kepemimpinan kebangkrutan dalam LPD untuk mengatasi kebijakan yang mengarah pada kepemimpinan dalam organisasi. Setiap orang memiliki semangat kepemimpinan di dalamnya, meskipun beberapa orang lebih dominan, dalam aplikasi mereka. Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang unik sesuai dengan karakter dan situasi tertentu. Dalam elemen -elemen manajemen kehidupan yang bermanfaat terkait dengan pemahaman LPD, keterampilan kepemimpinan dalam organisasi kepemimpinan LPD yang baik dan saya juga perlu menerapkan integritas dan kejujuran yang tinggi. Kepala LPD direkrut. Terlatih dan dipilih untuk menyelesaikan masalah dan mencari peluang pasar. Tidak hanya intelijen yang diperlukan, tetapi juga kemampuan untuk menganalisis dengan baik dan keterampilan lain yang tidak memiliki mitra lain dalam penerapan organisasi.

Kegiatan sosialisasi dilakukan untuk meningkatkan pemahaman LPD dan pengetahuan tentang prosedur kepemimpinan dan mekanisme publikasi ilmiah. Tujuan yang digunakan sebagai pelatihan Target adalah kepala LPD, wakil, manajemen, manajemen di LPD Suerta, Distrik Denpasar Timur, Kota Denpasar. Dalam kegiatan bantuan, kegiatan praktis dilakukan. Untuk mengurangi kebangkrutan bahwa LPD dan bagaimana memahami manajemen suatu organisasi berdasarkan manajemen kepemimpinan. Sehingga kegiatan bantuan tidak mengganggu jam kerja, implementasi kegiatan sesuai dengan jadwal pertemuan rutin dari musyawarah manajemen LPD (MGMP).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hanya kompetensi manajemen dan peran agen pengawasan internal yang mempengaruhi potensi kebangkrutan LPD, sementara variabel perlindungan hukum, tata kelola perusahaan yang baik dan peran aktif warga negara tidak mempengaruhi potensi tersebut. Kebangkrutan LPD di provinsi Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekayani, N. N. S., Sara, I. M., Sariyani, N. K., Jayawarsa, A. A. K., & Saputra, K. A. K. (2020). Implementation of good corporate governance and regulation of the performance of micro financial institutions in village. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(7), 1–7. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I7/20201977>
- Fossati, D. (2016). Beyond “ Good Governance ”: The Multi-level Politics of Health Insurance for the Poor in Indonesia. *World Development*, 87, 291–306. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.06.020>
- Gunawan, K. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 441–449.
- Juniariani, N. M. R., & Saputra, K. A. K. (2020). Internal Locus of Control dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 45. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.22668>
- Kurniawan, P. S. (2016). Peran Adat Dan Tradisi dalam Proses Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Pakraman (Studi Kasus Desa Pakraman

- Buleleng, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali). In Seminar Nasional Riset Inovatif.
- O'Dwyer, B. (2002). Managerial perceptions of corporate social disclosure: An Irish story. In *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15 (3). <https://doi.org/10.1108/09513570210435898>
- Paino, H., Razali, F. M., & Jabar, F. A. (2015). The Influence of External Auditor's Working Style, Communication Barriers and Enterprise Risk Management toward Reliance on Internal Auditor's Work. *Procedia Economics and Finance*, 28, 151–155. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01094-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01094-1)
- Putra, I. P. A. P. E., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Moralitas Pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Lpd Se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25 (3), 2155–2184.
- Saputra, K. A. K. (2020). The Performance Of The Internal Auditors Of The Village Rural Institution. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences*, 1 (2), 28–35.
- Saputra, K. A. K., Jayawarsa, A. A. K., & Atmadja, A. T. (2019). Resurrection as a fading implication of accountability in financial management for village credit institution. *International Journal of Business, Economics and Law*, 19 (5), 258–268.
- Saputra, K. A. K., Trisnadewi, A. A. A. E., Anggiriawan, P. B., & Kawisana, P. G. W. P. (2019). Kebangkrutan Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Berdasarkan Analisis Berbagai Faktor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4 (1), 1–23. <https://doi.org/10.23887/jia.v4i1.17250>
- Sara, I. M., & Saputra, K. A. K. (2021). Socialization of the implementation of good village governance and sustainability village credit institutions: Community service in Pejeng Village, Tampaksiring district, Gianyar Regency, Bali. *International Journal of Business, Economics and Law*, 24 (4), 58–65.
- Shafii, Z., Ali, N. A. M., & Kasim, N. (2014). Shariah Audit in Islamic Banks: An Insight to the Future Shariah Auditor Labour Market in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 158–172. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.06.023>
- Suardikha, I. M. S. (2013). Pengaruh Budaya Tri Hita Karana Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dimediasi Persepsi Kegunaan Dan Persepsi Kemudahan Penggunaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 10 (1), 102–128. <https://doi.org/10.21002/jaki.2013.06>
- Wu, Y., Sun, X., Sun, L., & Choguill, C. L. (2020). Optimizing the governance model of urban villages based on integration of inclusiveness and urban service boundary (USB): A Chinese case study. *Cities*, 96, 102427. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2019.102427>
- Xu, X. L., Chen, H. H., & Zhang, R. R. (2020). The impact of intellectual capital efficiency on corporate sustainable growth-evidence from smart agriculture in China. *Agriculture (Switzerland)*, 10 (6), 1–15. <https://doi.org/10.3390/agriculture10060199>
- Ekayani, N. N. S., Sara, I. M., Sariyani, N. K., Jayawarsa, A. A. K., & Saputra, K. A. K. (2020). Implementation of good corporate governance and regulation of the performance of micro financial institutions in village. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12 (7), 1–7. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I7/20201977>
- Fossati, D. (2016). Beyond “ Good Governance ”: The Multi-level Politics of Health Insurance for the Poor in Indonesia. *World Development*, 87, 291–306. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.06.020>

- Gunawan, K. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (2), 441–449.
- Juniariani, N. M. R., & Saputra, K. A. K. (2020). Internal Locus of Control dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5 (1), 45. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.22668>
- Kurniawan, P. S. (2016). Peran Adat Dan Tradisi dalam Proses Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Pakraman (Studi Kasus Desa Pakraman Buleleng, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali). In *Seminar Nasional Riset Inovatif*.
- O'Dwyer, B. (2002). Managerial perceptions of corporate social disclosure: An Irish story. In *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5 (3). <https://doi.org/10.1108/09513570210435898>
- Paino, H., Razali, F. M., & Jabar, F. A. (2015). The Influence of External Auditor's Working Style, Communication Barriers and Enterprise Risk Management toward Reliance on Internal Auditor's Work. *Procedia Economics and Finance*, 28, 151–155. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01094-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01094-1)
- Putra, I. P. A. P. E., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Moralitas Pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Lpd Se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25 (3), 2155–2184.
- Saputra, K. A. K. (2020). THE PERFORMANCE OF THE INTERNAL AUDITORS OF THE VILLAGE RURAL INSTITUTION. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences*, 1 (2), 28–35.
- Saputra, K. A. K., Jayawarsa, A. A. K., & Atmadja, A. T. (2019). Resurrection as a fading implication of accountability in financial management for village credit institution. *International Journal of Business, Economics and Law*, 19 (5), 258–268.
- Saputra, K. A. K., Trisnadewi, A. A. A. E., Anggiriawan, P. B., & Kawisana, P. G. W. P. (2019). Kebangkrutan Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Berdasarkan Analisis Berbagai Faktor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4 (1), 1–23. <https://doi.org/10.23887/jia.v4i1.17250>
- Sara, I. M., & Saputra, K. A. K. (2021). Socialization of the implementation of good village governance and sustainability village credit institutions: Community service in Pejeng Village, Tampaksiring district, Gianyar Regency, Bali. *International Journal of Business, Economics and Law*, 24 (4), 58–65.
- Shafii, Z., Ali, N. A. M., & Kasim, N. (2014). Shariah Audit in Islamic Banks: An Insight to the Future Shariah Auditor Labour Market in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 158–172. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.06.023>
- Suardikha, I. M. S. (2013). Pengaruh Budaya Tri Hita Karana Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dimediasi Persepsi Kegunaan Dan Persepsi Kemudahan Penggunaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 10 (1), 102–128. <https://doi.org/10.21002/jaki.2013.06>
- Wu, Y., Sun, X., Sun, L., & Choguill, C. L. (2020). Optimizing the governance model of urban villages based on integration of inclusiveness and urban service boundary (USB): A Chinese case study. *Cities*, 96, 102427. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2019.102427>
- Xu, X. L., Chen, H. H., & Zhang, R. R. (2020). The impact of intellectual capital efficiency on corporate sustainable growth-evidence from smart agriculture in China. *Agriculture (Switzerland)*, 10 (6), 1–15. <https://doi.org/10.3390/agriculture10060199>

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
PT. ADITYA FARMATAMA DENPASAR**

Ni Putu Irma Yanti¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Ni Luh Gede Putu Purnawati³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹putuirmayanti478@gmail.com, ²dwipuspitawati10@unmas.ac.id,

³purnawati0505@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan. Tanpa dukungan karyawan yaitu sumber daya manusia yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Aditya Farmatama Denpasar Populasi dalam penelitian ini adalah 54 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, di mana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources have a major role in every activity. Without the support of employees, namely adequate human resources, the company's activities will not be able to run properly. One of the factors that can affect employee performance is leadership style, motivation and work discipline. This study aims to determine the effect of leadership style, motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Aditya Farmatama Denpasar. The population in this study were 54 people. The sample in this study were 54 employees at PT. Aditya Farmatama Denpasar. Determination of the sample in this study is saturated sampling, where the entire population is sampled. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Aditya Farmatama Denpasar

Keywords: Leadership style, Motivation, Work discipline, Employee performance

PENDAHULUAN

Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui program perencanaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan kinerja pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan dan pengembangan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari perencanaan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya (Huzaini, 2020).

Menurut Rivai (2017), kinerja atau *performance* merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditunjukkan seorang pemimpin yang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik atau khas, sehingga tingkah laku dan gayanya membedakan dari pemimpin yang lain.

Menurut Hakim (2017) gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut penelitian sebelumnya oleh Rahmah (2019), Agari (2021) dan Prayoga (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu gaya kepemimpinanlah yang berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai aktivitas-aktivitas terutama terlihat dalam kinerja karyawannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang berperan dalam menumbuhkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berkaitan langsung dengan kebutuhan seorang karyawan. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Syafriana, 2017).

Menurut penelitian sebelumnya oleh Ramadhan (2021), Felicia (2018) dan Hestini (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kebutuhan motivasi ini terpenuhi maka akan timbul rasa kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mengalami penurunan dalam bekerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika

motivasi cenderung ke arah negatif, apabila ketika individu melanggar peraturan akan mendapat hukuman, dan apabila kinerja baik akan mendapat penghargaan, namun pada kenyataannya penghargaan yang diperoleh lebih kecil dari hukuman yang didapat.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga termasuk salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saputra et al (2018) menjelaskan bahwa disiplin pada hakikatnya adalah ketaatan yang tulus yang didukung oleh kesadaran untuk memenuhi tugas, kewajiban dan berperilaku sesuai dengan kaidah atau norma yang berlaku di lingkungan tertentu. Lebih lanjut Utaminingtyas dan Farouk (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan memberikan manfaat yang besar baik bagi perusahaan maupun karyawan karena disiplin kerja akan menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan aturan di perusahaan. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Madinati (2020), Agari (2021) dan Dharmawan (2021) mendapatkan hasil berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Tetapi hasil yang berbeda didapatkan oleh Mardiyah, dkk (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Untuk mengatasi kinerja karyawan yang kurang optimal, maka diperlukannya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aditya Farmatama Denpasar”.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka tujuan penelitian adalah (1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Farmatama Denpasar; (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Farmatama Denpasar; (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Farmatama Denpasar.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei 2019).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2017) adalah sebagai berikut: (a)Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, (b) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan, (c) Merangsang anggota, (d) Menjaga kekompakan tim, (e) Menghargai perbedaan, dan (f) Keyakinan dalam bekerja.

Motivasi

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Adapula indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: (a) Balas jasa, (b) Kondisi kerja, (c) Fasilitas kerja, (d) Prestasi kerja, (e) Pengakuan dari atasan, dan (f) Pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi pola pikir dalam menentukan sikap atas tugas yang diberikannya untuk kedepannya agar tidak terbengkalai adalah disiplin kerja. Menurut Zainal et al (2018) disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi adalah (Afandi, 2018): (a) Tingkat kehadiran pegawai adalah tinggi, (b) Datang ke kantor tepat waktu, (c) Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat wakt, (d) Menyelesaikan tugas sesuai intruksi, dan (e) Melaksanakan seluruh prosedur kerja perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Masram, 2017). Empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja (Edison, 2017), yakni: (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Penggunaan waktu dalam kerja, dan (d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar.
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2017) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, dan digunakan oleh peneliti untuk mengetahui populasi atau sampel tertentu.

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. 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 (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar sebanyak 54 orang. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel, pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar yang berjumlah 54 orang.

Variabel bebas atau variabel Independen (*independent variable*), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen (*variabel tidak bebas*). Variabel terikat atau variabel Dependen (*dependent variable*), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel Independen dan Dependen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin PT. Aditya Farmatama mempengaruhi perilaku bawahan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Edison (2017) adalah sebagai berikut: (a) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik, (b) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan, (c) Merangsang anggota, (d) Menjaga kekompakan tim, (e) Menghargai perbedaan, dan (f) keyakinan dalam bekerja.

Motivasi

Merupakan pendorong agar karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori Afandi (2018), meliputi: (a) Balas jasa, (b) Kondisi kerja, (c) Fasilitas kerja, (d) Prestasi kerja, (e) Pengakuan dari atasan, dan (f) Pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Merupakan kesadaran serta kesediaan karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada (Afandi, 2018) yaitu: (a) Tingkat kehadiran pegawai adalah tinggi, (b) Datang ke kantor tepat waktu, (c) Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, (d) Menyelesaikan tugas sesuai intruksi, dan (e) Melaksanakan seluruh prosedur kerja perusahaan.

Kinerja Karyawan

Merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang mengacu pada teori (Edison, 2017), yakni: (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Penggunaan waktu dalam kerja, dan (d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data jumlah karyawan, data target

penjualan, data absensi karyawan, serta jawaban responden setelah diberikan skor. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, dimana data primer yaitu data yang diperoleh langsung pada PT. Aditya Farmatama Denpasar oleh peneliti, seperti hasil observasi dan wawancara serta hasil penyebaran kuisisioner mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data Sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak lain, misalnya data struktur organisasi dan uraian tugas dan tanggungjawab pada PT. Aditya Farmatama Denpasar.

Guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2017). Cara pengumpulan data ini dipilih dengan harapan antara peneliti atau pihak yang berkepentingan, melalui jawaban responden mampu memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017).

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasi. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2018): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat kenormalan distribusi suatu data. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila mengikuti bentuk distribusi normal, yaitu memusat pada nilai rata-rata medium. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 21 for windows. Apabila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besar dari *level of significant* 5% (> 0.050) maka variabel tersebut terdistribusi normal atau tolak H_1 , sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari *level of significant* 5% (< 0.050) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal atau terima H_1 .

Uji multikolinearitas berarti ada hubungan yang pasti antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Pendekatan terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika nilai VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Dan jika sebaliknya VIF < 10 , maka model bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola titik-titik pada scatterplots regresi. Metode ini dilakukan dengan

cara melihat grafik scatterplots antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplots antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi > 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y). Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji hipotesis pada penelitian ini diuji dengan Uji t. Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari α (sig. < 0,05), maka variabel bebas secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30
2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diketahui bahwa skor terendah dari gaya kepemimpinan adalah 3,57 dan skor tertinggi adalah 3,85 dengan nilai rerata dari skor gaya kepemimpinan sebesar 3,71. Pada variabel motivasi, skor terendah didapatkan 3,69 dan skor tertinggi sebesar 3,89 dengan rerata skor 3,81. Sedangkan pada disiplin kerja skor didapatkan nilai terendah sebesar 3,54 dan skor tertinggi sebesar 3,80 dengan rerata skor 3,66.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* pada nilai *unstandardized residual* pada ketiga variabel, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,694 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa data variabel dalam penelitian ini seluruhnya terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, didapatkan bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel prediktor adalah memiliki rentang yang lebih sempit dengan nilai VIF sehingga multikolinearitas tidak terdeteksi. Selain itu, pada masing-masing prediktor diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikoleniaritas atau model regresi ini terbebas dari gangguan multikoleniaritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,285, 0,235 dan 0,494 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Hipotesis diuji dengan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan program SPSS. Rangkuman hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,755	1,233		2,234	,030
	Gaya Kepemimpinan	,214	,063	,352	3,377	,001
	Motivasi	,137	,058	,207	2,379	,021
	Disiplin Kerja	,302	,077	,437	3,897	,000
F					43,655	
Signifikansi F					0,000	
R					0,851	
R Square					0,724	
Adjusted R Square					0,707	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 2,755 + 0,214X_1 + 0,137X_2 + 0,302X_3$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 2,755 dan bernilai positif menunjukkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3).
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,214 dengan demikian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar.
3. Koefisien regresi motivasi (X_2) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,137 dengan demikian dapat diketahui bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar

4. Koefisien regresi disiplin kerja (X3) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,302 dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,214, nilai beta sebesar 0,352, nilai *t* hitung sebesar 3,377 dengan nilai signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aditya Farmatama Denpasar.
2. Motivasi (X2) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,137, nilai beta sebesar

0,207, nilai *t* hitung sebesar 2,379 dengan nilai signifikansi 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H2 diterima. Ini berarti bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aditya Farmatama Denpasar.

3. Disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, nilai beta sebesar 0,437, nilai *t* hitung sebesar 3,897 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H3 diterima. Ini berarti bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aditya Farmatama Denpasar.

Uji Kelayakan Model

1. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,707 atau sama dengan 70,7% yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan pada masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 70,7%, sedangkan 29,3% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,851. Besarnya nilai R 0,851 ini berada diantara antara 0,700 sampai 0,899 yang berarti ada hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aditya Farmatama Denpasar.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,214, dengan nilai *t*-hitung sebesar 3,377 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayoga (2018) yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,137, dengan nilai *t*-hitung sebesar 2,379 dan nilai

signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₂ diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,302, dengan nilai t-hitung sebesar 3,897 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₃ diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Farmatama Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja perusahaan PT. Aditya Farmatama Denpasar meningkat; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja perusahaan PT. Aditya Farmatama Denpasar meningkat; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka kinerja perusahaan PT. Aditya Farmatama Denpasar meningkat.

Adapun saran yang dapat diberikan: (1) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel gaya kepemimpinan, maka pimpinan sebaiknya menunjukkan rasa empati yang lebih kepada karyawan untuk dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepedulian terhadap anggota diantaranya membantu karyawan dalam pemecahan masalah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Aditya Farmatama Denpasar; (2) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel motivasi, maka pimpinan sebaiknya memperhatikan kondisi kerja karyawan baik keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar; (3) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel disiplin kerja, maka pimpinan sebaiknya mempertimbangkan kedisiplinan pegawai harus dikontrol lagi agar para karyawan memahami arti pentingnya disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, seperti kedisiplinan saat datang dan meninggalkan kantor serta kedisiplinan dalam penggunaan jam istirahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agari, A. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Distrindo Bakti Wutama. JURM*. 10 (04).
- Chotamul Fajri, F. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal Perkusi*, 01 (03), 396-401.

- Felicia, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan. *Sripsi*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Edison, E. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Huzaini, I. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Selatan Agro Makmur Lestari. *Jurnal Emba*. 06 (04), 82-94.
- Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sains Manajemen*. 07 (01), 35-54.
- Madinati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Keternagakerjaan Kota Tegal. *Skripsi*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Mardiyah Tusholihah, A. N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 05 (02), 1-11.
- Prayoga, K. T. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Rahmah, A. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Skripsi*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saputra, P., A. Sudiro, dan D. W. Irawanto. (2018). Job Satisfaction In Compensation, Environment, Discipline, And Performance: Evidence From Indonesia Higher Education. *Management and Economics Journal MEC-J*, 02 (03), 217-236.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utamingtyas, R. R. B. dan U. Farouk. (2020). *The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras*. *Jurnal Admisi dan Bisnis*, 21 (2), 219-224.

PENGARUH NILAI-NILAI TERHADAP PERENCANAAN SUKSESI PADA PERUSAHAAN KELUARGA DI BALI

Luh Kadek Budi Martini¹

STIE Bali International Institute of Tourism Management

Email: jrseruni@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan keluarga di Bali tidak terlepas dari masalah suksesi, nilai-nilai pendahulu sangat penting dalam perencanaan suksesi, sehingga yang menjadi ujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai terhadap perencanaan suksesi pada perusahaan keluarga di Bali. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan keluarga yang bergerak di bidang industri tekstil dan tenun di Bali, baik yang berskala kecil, menengah maupun besar, dengan syarat telah melakukan suksesi minimal pada generasi kedua. Nilai-nilai dan perencanaan suksesi diukur dengan pendekatan kualitatif menggunakan skala Likert. Selanjutnya data dianalisis menggunakan Partial Least Square Path Modeling (PLS-PM). Hasil penelitian menemukan nilai-nilai tidak berpengaruh terhadap perencanaan suksesi, artinya meskipun ditekankan nilai-nilai berupa keinovatifan, tidak ada hubungannya dengan komitmen yang merupakan indikator yang terkuat dari perencanaan suksesi.

Kata kunci: Suksesi, suksesor, perusahaan keluarga, nilai-nilai perencanaan suksesi

ABSTRACT

Family companies in Bali cannot be separated from succession problems, predecessor values are very important in succession planning, so that the main objective of this study is to determine the effect of values on succession planning in family companies in Bali. This research was conducted on family companies engaged in the textile and weaving industry in Bali, both small, medium and large scale, with the condition that they have carried out minimal succession in the second generation. Values and succession planning were measured by a qualitative approach using a Likert scale. Furthermore, the data were analyzed using Partial Least Square Path Modeling (PLS-PM). The results of the study found that values had no effect on succession planning, meaning that although the values in the form of innovation were emphasized, they had nothing to do with commitment which is the strongest indicator of succession planning.

Keywords: *Succession, successor, family company, succession planning values*

PENDAHULUAN

Koiranen (2002) dan Tapies & Moya (2012) menyatakan nilai-nilai berarti prinsip-prinsip moral, standar, etika dan norma-norma perilaku yang terdapat pada suatu kelompok atau organisasi. Tidak jauh berbeda, Robbins & Judge (2007) menyatakan bahwa nilai (*value*) merupakan bagian dari budaya dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana anggota melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Susanto dkk (2007) mendefinisi nilai-nilai dalam budaya organisasi memberikan pedoman kepada sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana bagaimana mereka harus bertingkah laku.

Dalam buku *Handbook of Human Resource Management Practice* oleh Armstrong (2009), tercantum bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai-nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang (Armstrong, 2009). Pengertian tersebut menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang untuk memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat berpengaruh terhadap nilai-nilai dan norma-norma semua kegiatan bisnis, yang mungkin terjadi tanpa disadari, yang selanjutnya mempengaruhi perilaku individu. Menurut Robbins & Judge (2007), budaya organisasi diartikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Sementara itu Davis & Harveston (1998) menyatakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang merupakan budaya organisasional yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh anggota organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Wood *et al.* (2001) menyatakan bahwa nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi akan menuntun perilaku anggota organisasi itu sendiri. Hal itu dipertegas lagi oleh Gibson *et al.* (2008) yang mengatakan sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas organisasi. Demikian juga Kluckhohn (1951, dalam Rokeach, 1973) menyatakan nilai-nilai adalah konsepsi secara eksplisit atau implisit yang diinginkan yang mempengaruhi seleksi dari mode yang tersedia, sarana dan tujuan tindakan organisasi.

Hal senada dikatakan oleh Aronoff & Ward (2000) bahwa nilai-nilai (*value*) adalah landasan pencapaian seseorang dan komitmennya. Nilai-nilai menginspirasi orang tersebut untuk melakukan hal-hal yang sulit dan untuk membuat komitmen dalam hal disiplin guna pencapaian rencana jangka panjang. Sementara itu, Dumas & Blodgett (1999) menjelaskan bahwa nilai-nilai menjawab pertanyaan tentang apa yang penting bagi anggota organisasi dan nilai-nilai inti yang meresap dengan mendalam yang mempengaruhi hampir setiap aspek dari kehidupan yakni nilai moral dan respon kepada orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat dan konsep tentang nilai-nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai (*values*) adalah suatu prinsip moral, standar, etika dan norma-norma perilaku yang melekat atau yang dianut oleh seseorang atau kelompok, dan dipakai sebagai penuntun atau pedoman dalam berperilaku keseharian, seperti dalam berpikir, bersikap, bertindak dan mengambil keputusan. Semua sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat memahami dengan benar nilai-nilai dari budaya organisasi yang dianutnya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan implementasi perencanaan di mana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi. Khusus untuk bisnis keluarga, Ward (2004) menyatakan nilai-nilai adalah pengatur variabel bebas membentuk setiap dimensi manajemen bisnis keluarga.

Aronoff & Ward (2000) menyatakan kekuatan nilai-nilai dalam bisnis keluarga itu terkait dengan beberapa faktor: (1) meletakkan landasan untuk budaya perusahaan; (2) menyediakan *template* untuk pengambilan keputusan; (3) merupakan puncak inspirasi untuk kinerja; (4) mendukung pelanggan; (5) pandangan jangka panjang; (6) mengurangi biaya modal; (7) menantang pemikiran konvensional; (8) beradaptasi dengan perubahan; (9)

meningkatkan strategis perencanaan; (10) melaksanakan strategi; (11) aliansi strategis; (12) merekrut dan mempertahankan karyawan; dan (13) makna untuk bekerja.

Stavrou (1998) menyatakan interaksi antara orang tua dan anak akan mempengaruhi keputusan-keputusan yang akan diambil oleh sang anak di masa yang akan datang. Lebih lanjut lagi, nilai-nilai dan tradisi keluarga berpengaruh kuat terhadap penerus saat mereka akan mengambil keputusan. Kompleksitas dalam nilai-nilai dan hubungan keluarga (*family relationship*) akan berpengaruh pada efektifitas karakteristik penerus untuk mengembangkan perannya dalam perusahaan keluarga

Aronoff (2000) menggarisbawahi pentingnya nilai-nilai keluarga sebagai pilar budaya bisnis keluarga, dan elemen pada orde pertama, untuk bisnis yang kuat, memungkinkan diferensiasi perusahaan dari perusahaan lain, sehingga mungkin juga menjadi dasar tak tergantikan dalam hal keunggulan kompetitif.

Tapies & Moya (2012) mengkomparasikan nilai-nilai keluarga yang dapat membuat umur panjang perusahaan keluarga di beberapa negara, yakni yang disebutnya dengan kelompok Spanyol (*Spanish group*), kelompok Italia (*Italian Group*), Kelompok Perancis (*French group*) dan pendekatan yang digunakan oleh Koiranen (*Koiranen's article*).

Spanish Group (Tapies & Moya, 2012) mejabarkan indikator nilai-nilai menjadi respek, semangat kewirausahaan, melayani, loyal, jujur, ekselen, kerja keras, hati-hati, berkualitas, menguntungkan, memiliki rasa kemanusiaan, bereputasi, tanggung jawab sosial dan akuntabilitas. *Italian Group* (Tapies & Moya, 2012) menggunakan indikator nilai-nilai yaitu kualitas, kejujuran, transparansi, etika, komitmen, integritas, ketenangan, kesopanan, ketelitian, gairah bekerja, mencintai pekerjaan, mengerjakan pekerjaan yang terbaik, dan pengorbanan. *French Group* (Tapies & Moya, 2012) merinci indikator nilai-nilai menjadi kerja yang bermutu, kemanusiaan, hormat yang saling menguntungkan, mau mendengarkan, kompeten dan kepercayaan.

Koiranen's article (Tapies & Moya, 2012) merinci menjadi *Honesty* (kejujuran), *Credibility* (kredibilitas), *Obeying the law* (kepatuhan terhadap hukum), *Quality* (kualitas), *Industriousness and hardworking* (kerajinan dan kemauan bekerja keras), *Respectability* (menjaga kehormatan), *Service mindedness* (sikap melayani), *Responsibility* (tanggung jawab), *Flexibility* (keluwesan), *Stress Tolerance* (toleran terhadap stress), *Needs and Well being* (kebutuhan dan kesejahteraan), dan *Innovativeness* (keinovatifan), *Autonomy or independence* (otonomi) dan *Visionary top management* (visi manajemen puncak).

Mengkaji pada fenomena tersebut, bahwa nilai-nilai pendahulu sangat penting dalam perencanaan suksesi pada perusahaan keluarga. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh nilai-nilai terhadap perencanaan suksesi pada perusahaan keluarga di Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan keluarga yang bergerak di bidang industri tekstil dan tenun di Bali, baik yang berskala kecil, menengah maupun besar, dengan syarat telah melakukan suksesi minimal pada generasi kedua. Pertimbangan utama dipilihnya perusahaan keluarga yang bergerak di industri tekstil dan tenun, dengan pertimbangan pada industri ini banyak menyerap tenaga kerja, yaitu mencapai 21.367 orang atau 36,41 % dari total tenaga kerja yang terserap pada industri kecil dan menengah (IKM) di Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan keluarga yang bergerak pada industri tekstil dan tenun yang masuk katagori IKM (industri kecil dan menengah) di Provinsi Bali. Sampel dihitung berdasarkan formula yang dikembangkan Slovin (Sevilla, 2007: 67) sebagai

berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana n adalah jumlah sampel, N adalah ukuran populasi, dan e adalah tingkat kesalahan yang ditoleransi 10%. Dengan ukuran populasi = 1.756 dan $d = 10\%$, sehingga diperoleh ukuran sampel (n) sebesar 94,6121 dibulatkan menjadi 100.

Analisis data

Nilai-nilai dan perencanaan suksesi diukur dengan pendekatan kualitatif menggunakan skala Likert, Dalam penelitian ini digunakan 5 skala mulai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Selanjutnya data dianalisis menggunakan *Partial Least Square Path Modeling* (PLS-PM). PLS-PM merupakan metode pemodelan persamaan struktural (*structural equation modeling/SEM*) yang berbasis komponen (*component-based SEM*). Metode ini diintroduksi Herman Wold dengan nama *partial least square/PLS* (Tanenhaus, 2008). Pada SEM berbasis komponen, pendugaan parameter model dilakukan secara iteratif dengan menggunakan algoritme tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai-nilai

Variabel nilai-nilai dalam penelitian ini direfleksikan melalui 3 dimensi dengan masing-masing lima indikator, yaitu: Dimensi Kepribadian (X1) dengan indikatornya kejujuran (X1.1), kredibilitas (X1.2), kepatuhan terhadap hukum (X1.3), menjaga kehormatan (X1.4) dan visi manajemen puncak (X1.5). Dimensi Pelayanan (X2) dengan indikatornya kualitas (X2.1), kerajinan (X2.2), kemauan kerja keras (X2.3), sikap melayani (X2.4), dan tanggung jawab (X2.5). Dimensi Kemandirian (X3) dengan indikatornya keluwesan (X3.1), toleran terhadap stress (X3.2), kesejahteraan (X3.3), keinovatifan (X3.4), dan otonomi (X3.5).

Deskripsi responden terhadap variabel nilai-nilai yang tersaji dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa rerata variabel nilai-nilai termasuk kriteria kuat dengan rerata (*mean*) diperoleh sebesar 3,90. Informasi lain yang diperoleh adalah, indikator kesejahteraan memiliki nilai rerata paling besar yaitu 4,06, selanjutnya disusul oleh indikator otonomi, dengan nilai rerata 4,05, indikator keinovatifan 4,04 dan keluwesan dengan nilai rerata 4,03, yang kesemuanya berada pada dimensi kemandirian. Sedangkan indikator kepatuhan terhadap hukum termasuk kedalam kriteria kuat, tetapi dengan nilai rerata paling rendah, yaitu sebesar 3,52 yang berada pada dimensi kepribadian. Sedangkan nilai indikator variabel nilai-nilai yang lainnya, seperti: kejujuran, kredibilitas, kualitas, kerajinan, kemauan kerja keras, menjaga kehormatan, sikap melayani, tanggung jawab, toleran terhadap stress, dan memiliki visi manajemen semua termasuk kedalam kriteria kuat. Berdasarkan hasil tersebut, ada indikasi bahwa semakin kuat nilai-nilai kesejahteraan, maka nilai-nilai yang akan ditransfer oleh pendahulu kepada suksesor menjadi semakin kuat.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Nilai-nilai (X)

Indikator		Respon (dalam %)					Rerata (Mean)	Keterangan
		1	2	3	4	5		
X1	Kepribadian						3,77	Kuat
X1.1	Kejujuran	08,0	06,0	08,0	50,0	28,0	3,84	Kuat
X1.2	Kredibilitas	06,0	10,0	07,0	52,0	25,0	3,80	Kuat
X1.3	Kepatuhan thd hukum	09,0	07,0	23,0	45,0	16,0	3,52	Kuat
X1.4	Menjaga kehormatan	06,0	05,0	08,0	61,0	20,0	3,84	Kuat
X1.5	Memiliki visi manajemen	02,0	04,0	22,0	53,0	19,0	3,83	Kuat
X2	Pelayanan						3,90	Kuat
X2.1	Kualitas	04,0	09,0	04,0	51,0	32,0	3,98	Kuat
X2.2	Kerajinan	03,0	05,0	17,0	51,0	24,0	3,88	Kuat
X2.3	Kemauan kerja keras	05,0	10,0	07,0	05,0	28,0	3,86	Kuat
X2.4	Sikap melayani	09,0	02,0	05,0	60,0	24,0	3,88	Kuat
X2.5	Tanggung jawab	03,0	02,0	21,0	51,0	23,3	3,89	Kuat
X3	Kemandirian						4,03	Kuat
X3.1	Keluwesan	01,0	07,0	05,0	62,0	25,0	4,03	Kuat
X3.2	Toleran terhadap stress	03,0	0,03	11,0	58,0	25,0	3,99	Kuat
X3.3	Kesejahteraan	04,0	01,0	05,0	65,0	25,0	4,06	Kuat
X3.4	Keinovatifan	03,0	01,0	13,0	55,0	28,0	4,04	Kuat
X3.5	Otonomi	02,0	02,0	10,0	61,0	25,0	4,05	Kuat
Nilai-nilai (X)							3,90	Kuat

Sumber: Analisis data primer, 2022

Adapun profil nilai-nilai dalam suksesi dapat disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Bobot Faktor dan Rerata Variabel Nilai-Nilai (X)

Indikator	<i>Out.Loading</i>	Rerata
Kepribadian (X1)		
Kejujuran (X1.1)	0.264	3.84
Kredibilitas (X1.2)	0.357	3.80
Kepatuhan thd Hukum (X1.3)	0.201	3.52
Menjaga Kehormatan (X1.4)	0.380	3.84
Memiliki visi manajemen (X1.5)	0.245	3.83
Pelayanan (X2)		
Kualitas (X2.1)	0.302	3.98
Kerajinan (X2.2)	0.328	3.88
Kemauan kerja keras (X2.3)	0.484	3.86
Sikap melayani (X2.4)	0.301	3.88
Tanggung jawab (X2.5)	0.133	3.89
Kemandirian (X3)		
Keluwesannya (X3.1)	0.224	4.03
Toleran terhadap stress (X3.2)	0.361	3.99
Kesejahteraan (X3.3)	0.346	4.06
Keinovatifannya (X3.4)	0.469	4.04
Otonomi (X3.5)	0.214	4.05

Sumber: Analisis data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 2, menginformasikan bahwa indikator kesejahteraan pada dimensi kemandirian memperoleh bobot faktor tertinggi untuk *mean* (rerata), yaitu sebesar 4,06, sedangkan kepatuhan terhadap hukum pada dimensi kepribadian memperoleh bobot faktor terendah, yaitu sebesar 3,52. Hasil tersebut mengindikasikan para pendahulu menekankan hal yang paling penting adalah kesejahteraan kepada suksesor. Namun demikian, peran indikator kesejahteraan ini masih belum diyakini secara optimal selama ini. Temuan tersebut didasarkan nilai *outer loading* yang tertinggi pada indikator keinovatifan pada dimensi kemandirian (0,469). Oleh karena itu, para pendahulu pada perusahaan keluarga yang bergerak di industri tekstil dan tenun yang ada di Provinsi Bali dalam mentransfer nilai-nilai sangat mengutamakan jiwa inovasi harus dimiliki oleh suksesor dalam berbisnis, tanpa mengesampingkan nilai-nilai yang lainnya.

Perencanaan Suksesi

Perencanaan Suksesi direfleksikan oleh 5 indikator, yaitu: sikap, keinginan, komitmen, kepercayaan, dan kepemimpinan. Adapun deskripsi responden terhadap karakteristik suksesor dapat disajikan dalam Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Perencanaan Sukses (Y)

Indikator	Respon (dalam %)					Rerata (Mean)	Keterangan
	1	2	3	4	5		
Y2.1 Sikap	04,0	01,0	17,0	51,0	27,0	3,96	Baik
Y2.2 Keinginan	01,0	07,0	12,0	58,0	22,0	3,93	Baik
Y2.3 Komitmen	01,0	03,0	18,0	53,0	25,0	3,95	Baik
Y2.4 Kepercayaan	02,0	04,0	04,0	62,0	28,0	4,10	Baik
Y2.5 Kepemimpinan	04,0	05,0	06,0	59,0	26,0	3,98	Baik
Perencanaan Sukses (Y2)						3,98	Baik

Sumber: Analisis data primer, 2022

Sesuai dengan sajian pada Tabel 3, perencanaan suksesi termasuk ke dalam kriteria baik, hal ini ditunjukkan oleh nilai rerata (*mean*) sebesar 3,98. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa, indikator kepercayaan memiliki nilai rerata paling tinggi dengan nilai rerata sebesar 4,10 dan termasuk kedalam kriteria baik, selanjutnya diikuti indikator kepemimpinan termasuk kedalam kriteria baik dengan nilai rerata 3,98 dan indikator sikap serta komitmen termasuk kedalam kriteria baik dengan nilai rerata masing-masing 3,96 dan 3,95 sedangkan indikator yang memiliki nilai rerata terendah adalah keinginan, sebesar 3,93 namun masih termasuk kedalam kriteria baik. Oleh karena itu, dapat disampaikan bahwa semakin besar kepercayaan yang dimiliki, maka dapat mengarahkan perencanaan suksesi yang semakin baik. Profil perencanaan suksesi dalam Tabel 4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Bobot Faktor dan Rerata Variabel Perencanaan Sukses

Indikator	Out.Loading	Rerata
Sikap (Y2.1)	0.848	3.96
Keinginan (Y2.2)	0.822	3.93
Komitmen (Y2.3)	0.867	3.95
Kepercayaan (Y2.4)	0.769	4.10
Kepemimpinan (Y2.5)	0.838	3.98

Sumber: Analisis data primer, 2022

Informasi lain dari Tabel 4 di atas menunjukkan indikator kepercayaan memiliki bobot faktor tertinggi, yaitu sebesar 4,10, sedangkan indikator keinginan memperoleh bobot faktor yang paling rendah (3,93). Hasil tersebut memberikan makna bahwa kepercayaan untuk terjun dalam bisnis merupakan indikasi utama dalam perencanaan suksesi pada perusahaan keluarga yang bergerak pada industri tekstil dan tenun di Provinsi Bali. Dengan kata lain, semakin kuat kepercayaan untuk masuk dalam dunia bisnis, maka perencanaan suksesi makin akan terlaksana dengan baik. Namun demikian, indikator komitmen lebih diyakini mencerminkan perencanaan suksesi dengan bobot tertinggi (nilai *outer loading* 0.867). Hal itu berarti bahwa indikator komitmen seluruh anggota keluarga dibutuhkan dalam perencanaan suksesi, atau semakin berkomitmen, maka perencanaan suksesi akan semakin baik

Pengaruh nilai-nilai terhadap perencanaan suksesi

Hasil penelitian menemukan bahwa nilai-nilai (*values*) tidak berpengaruh terhadap perencanaan suksesi, bahwa nilai-nilai berpengaruh positif terhadap perencanaan suksesi tidak terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa meskipun ada nilai-nilai yang ditekankan oleh pendahulu, tetapi perencanaan suksesi tidak akan

dipengaruhi, dan itu berarti bahwa meskipun ditekankan nilai-nilai berupa keinovatifan, tidak ada hubungannya dengan komitmen yang merupakan indikator yang terkuat dari perencanaan suksesi.

Temuan penelitian ini tidak sesuai dengan apa yang ditemukan oleh Kaslow (2006) dalam risetnya yang menyatakan nilai-nilai dari pendahulu ditransfer kepada penggantinya dilakukan dalam kegiatan pendampingan (*incumbent's mentoring*), di mana kegiatan pendampingan merupakan salah satu bagian dari persiapan atau perencanaan suksesi. Selain dengan adanya pendampingan, suksesor umumnya menunjukkan hubungan yang lebih baik dengan pendahulunya. Miller dan Isabelle (2005) menyatakan dalam masa peralihan kepemimpinan dalam bisnis keluarga, akan menjadi lancar bila suksesor (pengganti) telah disiapkan dengan lebih baik. Persiapan tersebut diantaranya dengan mempersiapkan suksesor dengan ramah (*affable*) dan diikuti dalam proses perencanaan suksesi termasuk di dalamnya adalah proses perpindahan kekayaan dan hak kepemilikan serta hal-hal yang berpotensi mendatangkan kekayaan (*wealth-transfer*).

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan temuan Susanto dkk (2007) yang menyatakan bahwa nilai-nilai keluarga sang pendahulu sangatlah mempengaruhi budaya organisasi sebuah perusahaan keluarga. Oleh karena itu latar belakang pendahulu akan sangat menentukan dan latar belakang etnik juga sering memberi warna kepada budaya organisasi yang diperkuat oleh nilai yang diyakini oleh pendahulu dalam melakukan perencanaan suksesi kepemimpinan dalam perusahaan keluarga.

Marpa (2011) dalam risetnya menyatakan hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan suksesi perusahaan keluarga, tidak dapat dipisahkan tiga faktor penting yakni faktor dari dalam keluarga, faktor calon penerus (suksesor) dan faktor dari perusahaan. Dikatakannya, penelitian yang menekankan terhadap nilai-nilai yang ada dalam keluarga akan memberikan kontribusi terhadap proses perencanaan suksesi dan keberhasilan pemimpin dalam mengelola perusahaan. Dibandingkan perusahaan publik, perusahaan keluarga pada umumnya cenderung memiliki sudut pandang jangka panjang terhadap bisnisnya. Pada perusahaan publik seringkali banyak bertumpu pada pertimbangan-pertimbangan jangka pendek karena terkait dengan fluktuasi usaha. Sementara pemimpin dalam perusahaan keluarga tentu memiliki pandangan dan tindakan yang berbeda dibandingkan karyawan, pelanggan, komunitas, maupun *stakeholders* penting lainnya,

Hasil penelitian ini tidak sejalan pula dengan pernyataan Brockhaus (2004) yang mengatakan hal terpenting yang berpengaruh terhadap rencana suksesi adalah sikap keluarga, yang merupakan bagian nilai-nilai yang dianut pada sebuah keluarga. Sikap keluarga yang tidak mendukung calon penerus akan berpengaruh buruk terhadap kelanjutan bisnis keluarga. Oleh karena itu, penerus yang potensial harus mendapat dukungan, kepercayaan dan sikap positif dari keluarga.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan menemukan bahwa nilai-nilai (*values*) tidak berpengaruh terhadap perencanaan suksesi, bahwa nilai-nilai berpengaruh positif terhadap perencanaan suksesi tidak terbukti secara empiris, meskipun ada nilai-nilai yang ditekankan oleh pendahulu, tetapi perencanaan suksesi tidak akan dipengaruhi, dan itu berarti bahwa meskipun ditekankan nilai-nilai berupa keinovatifan, tidak ada hubungannya dengan komitmen yang merupakan indikator yang terkuat dari perencanaan suksesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 11th ed.* London: Kogan Page.
- Aronoff, C.E., and Ward, J.L. (2000). Family-owned businesses: a thing of the past or a model of the future. *Family Business Review*, 8 (2), 121–130.
- Brockhaus, R.H. (2004). Family business succession: suggestions for future research. *Family Business Review*. (17), 165–17.
- Davis, P., and Harveston, P. (1998). The influence of family on the family business succession process: a multigenerational perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 22(3), 31-53.
- Davis, P., and Stern, D. (1998). Adaptation, survival and growth of the family business: an integrated systems perspective. *Family Business Review*, 1 (1): pp. 69-85.
- Davinci and Tenenhaus, M. (2008). Rebus-pls: a response-based procedure for detecting unit segments in pls path modeling. *Applied Stochastic Models in Business and Industry (ASMBI)*, (24): pp. 439–458
- Kaslow, F.W. (2006). *Handbook of Family Business and Family Business Consultation: a Global Perspective*. Birmingham: International Business Press.
- Koiranen, M. (2002). Over 100 years of age but still entrepreneurially active in business: exploring the values and family characteristics of old Finnish family firms. *Family Business Review*, 15 (3), 175-88.
- Marpa, N. (2010). Keekerabatan Keluarga dan Karakteristik Individu Suksesor sebagai Faktor Determinan terhadap Perencanaan dan Kinerja Suksesi Kepemimpinan pada Perusahaan Keluarga di Provinsi Bali. *Disertasi*. Program Doktor Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta.
- Marpa, N. (2011). *Lima Faktor Penting Dalam Suksesi Kepemimpinan Perusahaan Keluarga*. Harian Sinar Harapan. Jakarta: edisi tanggal 26 April 2011.
- Miller, D., and Le Breton-Miller. (2006). Family governance and firm performance: agency, stewardship and capabilities. *Family Business Review*, 19 (1): pp. 73-87.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Susanto, A.B., Susanto, P., Wijanarko, H., dan Mertosono, S. (2007). *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Stavrou, E.T. (1998). A four factor model: a guide to planning next generation involvement in the family firm. *Family Business Review*, XI (2), 135-142.
- Tapies, J., and Moya, M.F. (2012). Values and longevity in family business: evidence from a cross-cultural analysis. *Journal of Family Business Management*, 2(2), 130-146.
- Woods, P.R., Barker, M.C., and Troth, A.C. (2001). Organizational Behaviour: An Asian Pasific Perspective. *International Journal of Business Research*, 12(3), 95-108.

ANALISIS PENGARUH BIAYA PERIKLANAN, BIAYA *PERSONAL SELLING* DAN BIAYA PROMOSI PENJUALAN TERHADAP PENJUALAN DI CV. MANTAP FOOD MEAT PROCESSING DENPASAR BALI

Ni Ketut Karwini¹⁾, Kalina Indrawati²⁾

^{1,2}STIMI Handayani Denpasar

Email: ¹karwini@yahoo.com, ²karlinaindrawati@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Biaya Periklanan, Biaya Personal Selling Dan Biaya Promosi Penjualan Terhadap Penjualan Di CV. Mantap Food Meat Processing Denpasar Bali. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan Biaya Periklanan, Biaya Personal Selling Dan Biaya Promosi Penjualan sebagai variabel bebas dan penjualan sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini berdasarkan uji-t menunjukkan bahwa secara parsial Biaya Periklanan, Biaya *Personal Selling* Dan Biaya Promosi Penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan. Berdasarkan uji-F menunjukkan bahwa secara simultan Biaya Periklanan, Biaya *Personal Selling*, dan Biaya Promosi Penjualan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan. Meski sama-sama ada pengaruhnya antara biaya periklanan, biaya *personal selling* dan biaya promosi penjualan terhadap penjualan, perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan promosi penjualan, mengingat dalam penelitian ini biaya periklanan dan biaya *personal selling* yang berpengaruh paling dominan.

Kata kunci: Periklanan, Biaya Personal Selling, Biaya Promosi Penjualan dan Penjualan

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Advertising Costs, Personal Selling Costs and Sales Promotion Costs Against Sales in the CV. Mantap Food Meat Processing Denpasar Bali. This type of research is causality research with Advertising Costs, Personal Selling Costs and Sales Promotion Costs as the independent variable and sales as the dependent variable. The data collection method uses the method of observation, interviews, and documentation. Analysis of the data used in this study uses the classic assumption test, multiple linear regression, F test, and t test. The results of this study are based on the t test or partially Advertising Costs, Personal Selling Costs and Sales Promotion Costs have a positive and significant effect on sales. Based on the F test or simultaneous Advertising Costs, Personal Selling Costs and Sales Promotion Costs have a positive and significant effect on sales. Although there are similar effects between advertising costs, personal selling costs and sales promotion costs to sales, companies should further increase sales promotions, considering that in this study advertising costs and personal selling costs are the most dominant influence.

Keywords: Advertising, Personal Selling Costs, Sales Promotion Costs and sale

PENDAHULUAN

Seperti yang telah kita ketahui, era globalisasi ekonomi yang disertai dengan perkembangan teknologi berjalan sangat pesat, hal ini memberikan dampak bagi persaingan usaha dibidang Industri. Umumnya perusahaan makanan dan minuman. Karena semakin pesatnya perkembangan teknologi itulah menjadikan perusahaan industri makanan mulai memperluas produk usahanya, Salah satunya adalah produk olahan makanan siap saji.

Menurut Kotler (1993) agar produk yang dipasarkan dapat berhasil, maka perusahaan harus menggunakan konsep pemasaran yang meliputi manfaat, mutu atau kualitas, dan kepuasan antar kebutuhan dengan keinginan, sehingga perusahaan memperoleh target penjualan yang diinginkan. Sedangkan suatu produk betapapun bermanfaat, tetapi tidak di kenal oleh konsumen, maka produk tersebut tidak akan di ketahui manfaatnya (Tjptono, 1995). Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempengaruhi konsumen untuk dapat menciptakan permintaan atas produk itu. Sedangkan alat yang digunakan oleh perusahaan untuk pengenalan produk dan mendorong masyarakat melakukan pembelian adalah promosi.

Promosi pada dasarnya merupakan salah satu tahap dalam pemasaran, yang tiap – tiap tahap itu bagaikan mata rantai yang saling berhubungan dan jalinannya akan terputus jika salah satu mata rantai lemah. Promosi menjadi tahap yang penting sama pentingnya dengan tahap – tahap lain dalam proses pemasaran. Kombinasi dari unsur–unsur promosi dikenal dengan istilah *Promotion Mix* atau bauran promosi yang terdiri dari periklanan, promosi penjualan, *personal selling*, dan publisitas.

Sedangkan promosi penjualan merupakan: “Segala bentuk penawaran atau insentif jangka pendek yang ditujukan bagi pembeli, pengecer, atau pedagang grosir dan dirancang untuk memperoleh respon spesifik dan segera.” Tjiptono dkk (2008:546). Kotler dan Armstrong (2012:488). *Personal Selling* adalah: “Presentasi pribadi oleh tenaga penjualan perusahaan untuk tujuan membuat penjualan dan membangun hubungan pelanggan.”

Penjualan menurut Thamrin dan Francis (2012:3) “Penjualan adalah bagian dari promosi dan promosi adalah salah satu bagian dari keseluruhan sistem pemasaran”. Berdasarkan hasil wawancara dari data biaya periklanan, *personal selling* dan biaya promosi penjualan pada perusahaan Mantap *Food Meat Processing* pada tahun 2017. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa terdapat perubahan yang berfluktuasi tidak seimbang antara biaya periklanan, biaya *personal selling*, biaya promosi penjualan dan penjualan. Berikut ini beberapa peneliti yang telah melakukan pengujian variabel pengaruh biaya periklanan, biaya *personal selling* dan biaya promosi penjualan terhadap penjualan:

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Tisna Wijayanti dan Afif Suherman Haris (2018) yang diberi judul “analisis pengaruh biaya periklanan, *personal selling* dan promosi penjualan terhadap penjualan cv. bali panugrahan (studi kasus pada toko WBF kuta)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Secara parsial (uji t) biaya periklanan, *personal selling* dan promosi penjualan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap jumlah penjualan. Berdasarkan uji F, secara simultan periklanan, *personal selling* dan promosi secara bersama – sama berpengaruh terhadap jumlah penjualan secara positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erika (2012) “Pengaruh Biaya Iklan dan Biaya Tenaga Penjual (*Personal Selling*) Terhadap Hasil Penjualan Perumahan Jala Utamapada PT. Jala Mitra Internusa Padang”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Berdasarkan uji t, secara parsial variabel biaya promosi berpengaruh signifikan terhadap hasil penjualan, sedangkan variabel Tenaga Penjual (*Personal Selling*) berpengaruh tidak signifikan terhadap hasil penjualan. Berdasarkan uji F, secara simultan variabel biaya promosi dan biaya Tenaga Penjual (*Personal Selling*) berpengaruh signifikan terhadap hasil penjualan perumahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Syahril (2014) dengan judul “Pengaruh biaya promosi terhadap Peningkatan penjualan pada PT. Toyota Hadji Kalla Makassar”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Berdasarkan uji t, secara parsial variable biaya

pomosi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan. Penelitian yang dilakukan oleh Andika Pratama (2014) diberi judul “Analisis Pengaruh Biaya Periklanan, Biaya Promosi Penjualan, dan Biaya Personal Selling serta Implikasinya Terhadap Jumlah Kunjungan Tamu pada Hotel Bali Hotel Guide Tour & Travel di Ubud Bali”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Berdasarkan uji t, secara parsial biaya periklanan berpengaruh signifikan. Berdasarkan uji F, secara simultan biaya periklanan, biaya promosi penjualan dan biaya personal selling berpengaruh signifikan terhadap hasil jumlah kunjungan tamu pada Hotel Bali Hotel Guide Tour & Travel.

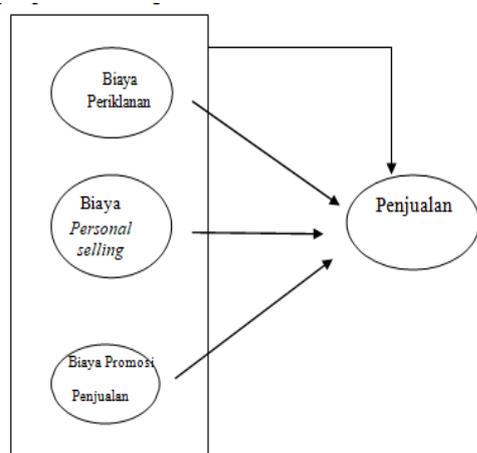
Penelitian yang dilakukan oleh Hemelda (2016) yang meneliti tentang pengaruh Biaya periklanan dan publisitas terhadap volume penjualan studi kasus pad PT. Colombia Cabang Samarinda menunjukkan hasil bahwa: Berdasarkan uji t, secara parsial biaya periklanan berpengaruh signifikan terhadap volume penjualan. Berdasarkan uji F, secara simultan variable Biaya periklanan dan publisitas berpengaruh signifikan terhadap volume penjualan.

Melihat kondisi tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian di CV. Mantap *Food Meat Processing* Denpasar Bali tentang ada tidaknya pengaruh *promotion Mix* atau bauran promosi terhadap penjualan. Maka dari itu penelitian ini diberi judul: “Analisis Pengaruh Biaya Periklanan, Biaya *Personal Selling* Dan Biaya Promosi Penjualan Terhadap Penjualan Di CV. Mantap *Food Meat Processing* Denpasar Bali”.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: (1). Untuk mengetahui pengaruh biaya periklanan, biaya *personal selling* dan biaya pomosi penjualan secara parsial terhadap penjualan di CV. Mantap *Food Meat Processing* Denpasar Bali; (2). Untuk mengetahui pengaruh biaya periklanan, biaya *personal selling* dan biaya pomosi penjualan secara simultan terhadap penjualan di CV. Mantap *Food Meat Processing* Denpasar Bali.

Berdasarkan landasan teori, kerangka pikir dan pokok masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut: (1) H₁: Diduga biaya *periklanan* berpengaruh signifikan terhadap terhadap penjualan pada CV. Mantap *Food Meat Processing*; (2) H₂: Diduga biaya *personal selling* berpengaruh signifikan terhadap penjualan pada CV. Mantap *Food Meat Processing*; (H₃): Diduga biaya promosi penjualan berpengaruh signifikan terhadap penjualan pada CV. Mantap *Food Meat Processing*; (H₄): Diduga biaya periklanan, biaya *personal selling* dan biaya promosi penjualan berpengaruh terhadap penjualan pada CV. Mantap *Food Meat Processing*.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disusun pada paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Biaya Periklanan, Biaya *Personal Selling*, Biaya Promosi Penjualan dan Penjualan di CV. Mantap *Food Meat Processing* Denpasar Bali. Dan Penelitian ini dilakukan di CV. Mantap *Food Meat Processing* yang beralamat di Jl. Jaya Giri XXI C No.23 Denpasar – Bali.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data kuantitatif, adalah data mengenai biaya periklanan, biaya *personal selling*, biaya promosi penjualan terhadap penjualan CV. Mantap *Food Meat Processing* Denpasar – Bali. Data kualitatif, yaitu data atau informasi dalam bentuk tertulis mengenai keadaan perusahaan dan uraian tugas masing- masing bagian dalam perusahaan. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber subjek dari tempat mana data bisa didapatkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dimana data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri, antara lain: data biayaperiklanan, data biaya *personal selling*, data biaya promosi penjuala, data penjualan, dan sejarah perusahaan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulam data yang digunakan yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam melakukan analisis data ini menggunakan software SPSS 20 dengan metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: a) Uji asumsi klasik Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Menurut Imam Ghozali, 2011 ada empat uji asumsi klasik yang diterapkan pada model regresi berganda diantaranya:

- a. Uji asumsi normalitas data Menurut Ghozali, 2011: “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji asumsi klasik multikolinieritas Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel- variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011). Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun pemilihan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolonieritas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data. Dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. 2) Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

- c. Uji asumsi klasik heteroskedastisitas, bertujuan untuk 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 heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang paling umum yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZRESID dan ZPRED. Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan scatterplot yaitu: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji asumsi autokorelasi, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda ada korelasi antara variabel yang dengan yang lain, dimana model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi (Arya, 2009:31).

Regresi linear berganda Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) dalam hal ini adalah pengaruh biaya promosi penjualan dan periklanan terhadap penjualan menyatakan analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari 1. Dengan menggunakan rumus regresi linear berganda menurut Ridwan dan Akdon, 2007 yaitu: Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) dalam hal ini adalah pengaruh biaya promosi penjualan dan periklanan terhadap penjualan menyatakan analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari 1. Dengan menggunakan rumus regresi linear berganda menurut Ridwan dan Akdon, 2007 yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Uji hipotesis: Uji signifikansi parsial (uji statistik t) Menurut Ghazali (2013:93), uji statistik untuk mengetahui secara individual apakah mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai uji test dapat dilihat dari P-value pada masing masing variabel independen. 1) Kriteria pengujian t pada variabel biaya promosi penjualan adalah sebagai berikut. Apabila nilai probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya biaya promosi penjualan secara parsial berpengaruh terhadap penjualan. Apabila nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya biaya promosi penjualan secara parsial tidak berpengaruh terhadap penjualan. Kriteria pengujian t pada variabel biaya periklanan adalah sebagai berikut: Apabila nilai probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya biaya periklanan secara parsial berpengaruh terhadap penjualan. Apabila nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya biaya periklanan secara parsial tidak berpengaruh terhadap penjualan.

Uji signifikansi simultan (uji Statistik F) Menurut Ghazali (2013:98) uji statistik F bertujuan untuk menguji signifikan variabel independen secara bersama-sama terhadap

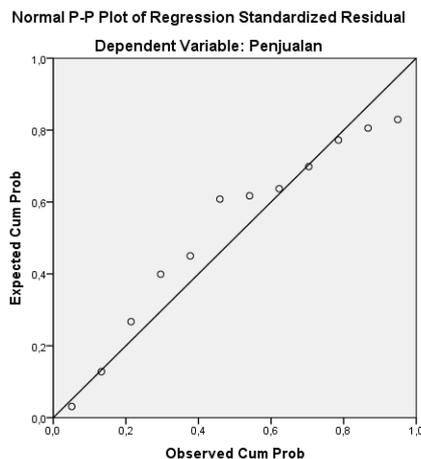
variabel dependen dengan melihat nilai signifikansi F. Tingkat pengujian F adalah sebagai berikut: Apabila nilai probabilitas signifikansi ≤ 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi Menurut Ghozali (2011): “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen”. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil uji normalitas data



Gambar 2. Normal P-P Plot (Hasil Analisis, 2022)

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik residual berada disekitar garis normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi persyaratan normalitas (distribusi normal). Dimana data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal.

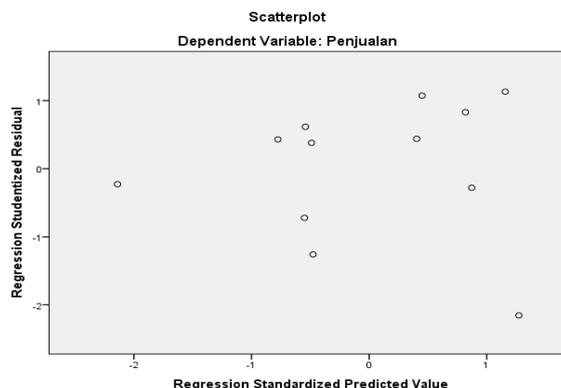
b. Hasil uji multikolinieritas

Hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independent memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda pada tabel V.1 di atas terbebas dari uji asumsi klasik multikolinieritas, dimana model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil uji autokorelasi

Pada output diperoleh nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,749 (berada pada 1,55 – 2,46) dengan demikian model regresi linier berganda di atas terbebas dari uji asumsi klasik autokorelasi, dimana model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.

d. Hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 3. Normal P-P Plot (Hasil Analisis, 2022)

Pada Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, model regresi linier berganda di atas terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas, dimana model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari heterokedastisitas.

2. Analisis regresi linier berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33692297,448	14930079,997		2,257	,054
B.Periklanan	21,912	14,978	,403	2,463	,008
B.Personal_Selling	3,199	1,793	,479	3,785	,012
B.Promosi_Penjualan	28,411	18,459	,428	2,539	,042

a. Dependent Variable: Penjualan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 33692297,448 + 21,912 X_1 + 3,199 X_2 + 28,411 X_3$$

Arti persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

α = Konstanta sebesar 33.692.297,448, ini berarti bila CV. Mantap Meat Food Processing tidak melaksanakan periklanan, personal selling dan promosi penjualan maka penjualan akan berjumlah 33.692.297,448 rupiah.

β_1 = 21,912, ini berarti apabila biaya periklanan (X_1) meningkat 1 rupiah, maka penjualan (Y) akan meningkat sebesar 21,912 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan, demikian juga sebaliknya.

β_2 = 3,199, ini berarti apabila biaya personal selling (X_2) meningkat 1 rupiah, maka penjualan (Y) akan meningkat sebesar 3.199 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan, demikian juga sebaliknya.

$\beta_3 = 28,411$, ini berarti apabila biaya promosi penjualan (X_3) ditingkatkan 1 rupiah, maka penjualan (Y) akan meningkat sebesar 28,411 rupiah dengan asumsi variabel lain konstan, demikian juga sebaliknya.

3. Uji hipotesis

a. Uji t

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33692297,448	14930079,997		2,257	,054
B.Periklanan	21,912	14,978	,403	2,463	,008
B.Personal_Selling	3,199	1,793	,479	3,785	,012
B.Promosi_Penjualan	28,411	18,459	,428	2,539	,042

a. Dependent Variable: Penjualan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

1. Periklanan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial Biaya Periklanan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap penjualan (Y) pada CV. Mantap Food Meat Processing sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Biaya *Personal selling* (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial biaya *Personal selling* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap penjualan pada Mantap Food Meat Processing (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Biaya Promosi Penjualan (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial biaya Promosi Penjualan (X_3) berpengaruh signifikan Terhadap penjualan pada Mantap Food Meat Processing (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

b. Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1159206643754	3	38640221458491	3,237	,017 ^b
Residual	73,520	8	,170		
Total	1517627606245	11	18970345078065		
	26,500		,812		
	2676834250000				
	00,000				

a. Dependent Variable: Penjualan

b. Predictors: (Constant), B.Promosi_Penjualan, B.Personal_Selling, B.Periklanan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Pada Tabel 3 uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ yang berarti bahwa

secara simultan biaya periklanan (X_1), biaya *personal selling* (X_2) dan biaya promosi penjualan (X_3) berpengaruh signifikan penjualan (Y) pada CV. Mantap Food Meat Processing, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

4. Analisis determinasi

Tabel 4. Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,658 ^a	,433	,220	4355495,96235	1,749

a. Predictors: (Constant), B.Promosi_Penjualan, B.Personal_Selling, B.Periklanan

b. Dependent Variable: Penjualan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4, nilai R Square sebesar 0,433 yang artinya diperoleh besarnya kontribusi variabel biaya Periklanan (X_1), biaya *personal selling* (X_2) dan biaya promosi penjualan (X_3) sebesar 43,3% sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas dapat diperoleh:

- Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 33692297,448 + 21.912 X_1 + 3.199 X_2 + 28.411 X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif (searah) dimana peningkatan pada biaya periklanan, biaya *personal selling* dan biaya promosi penjualan akan berdampak pada meningkatnya jumlah penjualan CV. Mantap Food Meat Processing, begitu juga sebaliknya.
- Berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan biaya periklanan (X_1), biaya *personal selling* (X_2) dan biaya promosi penjualan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap jumlah penjualan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu sebagai perbandingan penulis dilakukan oleh Andika Pratama (2014) diberi judul “Analisis Pengaruh Biaya Periklanan, Biaya Promosi Penjualan, dan Biaya Personal Selling serta Implikasinya Terhadap Jumlah Kunjungan Tamu pada Hotel Bali Hotel Guide Tour & Travel di Ubud Bali.” Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Berdasarkan uji F, secara simultan biaya periklanan, biaya promosi penjualan dan biaya personal selling berpengaruh signifikan terhadap hasil jumlah kunjungan tamu pada Hotel Bali Hotel Guide Tour & Travel.
- Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya adalah sebagai berikut:
 - Biaya periklanan (X_1)
Biaya periklanan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial biaya periklanan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap jumlah penjualan CV. Mantap Food Meat Processing. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Tisna Wijayanti dan Afif Suherman Haris (2018) yang diberi judul “analisis pengaruh biaya periklanan, *personal selling* dan promosi penjualan terhadap penjualan cv. bali panugrahan (*studi kasus pada toko WBF kuta*)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, secara

parsial biaya periklanan penjualan cv. bali panugrahan (*studi kasus pada toko WBF kuta*).Penelitian yang dilakukan oleh Andika Pratama (2014) diberi judul “Analisis Pengaruh Biaya Periklanan, Biaya Promosi Penjualan, dan Biaya Personal Selling serta Implikasinya Terhadap Jumlah Kunjungan Tamu pada Hotel Bali Hotel Guide Tour & Travel di Ubud Bali.” Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, secara parsial biaya periklanan berpengaruh positif dan signifikan Jumlah Kunjungan Tamu pada Hotel Bali Hotel Guide Tour & Travel di Ubud Bali

b. Biaya *personal selling* (X_2)

Biaya *personal selling* (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial biaya *personal selling* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap penjualan CV. Mantap Food Meat Processing. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dilakukan Erika (2012) yang diberi judul “Pengaruh Biaya Promosi dan Biaya Tenaga Penjual (Personal Selling) terhadap Hasil Penjualan Perumahan Jala Utama pada PT. Jala Mitra Internusa Padang”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan uji t secara parsial biaya promosi berpengaruh signifikan terhadap hasil penjualan perumahan pada PT Jala Mitra Internusa Padang. Pada penelitian kedua Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Tisna Wijayanti dan Afif Suherman Haris (2018) yang diberi judul “analisis pengaruh biaya periklanan, *personal selling* dan promosi penjualan terhadap penjualan cv. bali panugrahan (*studi kasus pada toko WBF kuta*). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, secara parsial biaya *personal selling* berpengaruh terhadap penjualan cv. bali panugrahan (*studi kasus pada toko WBF kuta*).

c. Biaya promosi penjualan (X_3)

Biaya promosi penjualan (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial biaya Promosi Penjualan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap penjualan CV. Mantap *Food Meat Processing*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh. Syahril (2014) dengan judul “Pengaruh biaya promosi terhadap Peningkatan penjualan pada PT. Toyota Hadji Kalla Makassar” Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Berdasarkan uji t, secara parsial variable biaya promosi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan pada PT. Toyota Hadji Kalla Makassar. Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Tisna Wijayanti dan Afif Suherman Haris (2018) yang diberi judul “analisis pengaruh biaya periklanan, *personal selling* dan promosi penjualan terhadap penjualan CV. Bali Panugrahan (*studi kasus pada toko WBF kuta*)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, secara parsial (uji t) promosi penjualan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap jumlah penjualan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka sebagai kesimpulan dan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Biaya periklanan (X_1) signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, biaya *personal selling* (X_2) signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ dan biaya promosi penjualan (X_3) signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial biaya periklanan (X_1), *personal selling* (X_2) dan biaya promosi penjualan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap penjualan (Y) pada CV. Mantap *Food Meat Processing*, sehingga H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , H_3 diterima; (2) Uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan biaya periklanan (X_1), biaya *personal selling* (X_2) dan biaya promosi penjualan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap penjualan (Y) pada CV. Mantap *Food Meat Processing*, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian tersebut, maka diberikan saran yang dapat menjadi pertimbangan manajemen, yaitu: (1) Kepada bagian *marketing* untuk memperhatikan biaya

periklanan, biaya personal selling dan biaya promosi penjualan, selain itu mempunyai inovasi dalam melakukan promosi sehingga biaya dapat ditekan namun dapat memaksimalkan jumlah penjualan seperti promosi melalui media online. Selain membutuhkan biaya minim namun juga dapat dilihat oleh banyak orang; (2) Meski sama-sama ada pengaruhnya antara biaya periklanan, biaya *personal selling* dan biaya promosi penjualan terhadap jumlah penjualan, perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan promosi penjualan, mengingat dalam penelitian ini biaya periklanan dan biaya *personal selling* yang berpengaruh paling dominan; (3) Perlu dikembangkannya faktor-faktor lain yang mempengaruhi penjualan, seperti kualitas pelayanan terhadap para konsumen serta fasilitas-fasilitas yang mendukung dan memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, Ridwan. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Alma, Buchari. (2005). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Arya Paramartha, Wayan. (2009). *Modul Aplikasi Analisis Kuantitatif*. STIMI Handayani Denpasar.
- Andika Pratama, I Wayan. (2014). Analisis Pengaruh Biaya Periklanan, Biaya Promosi Penjualan, dan Biaya Personal Selling serta Implikasinya Terhadap Jumlah Kunjungan Tamu pada Hotel Bali Hotel Guide Tour & Travel di Ubud Bali. *Jurnal Manajerial STIMI Handayani Denpasar Vol 4 No 1, 2015*.
- Buchari Alma. (2007). *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Cannon, Joseph P., William D. Perreault, and E. Jerome McCarthy. (2008). *Pemasaran Dasar-pendekatan manajemen global*. Jakarta: Salemba empat.
- Duncan, Tom. (2002). *IMC using Advertising and Promotion Build Brands*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Edi Darmadi, Kadek. (2014). Pengaruh Perubahan Biaya Promosi Penjualan dan Biaya Personal Selling terhadap Perubahan Tingkat Hunian Kamar The Vira Hotel Bali. *Skripsi* pada Program Studi Manajemen STIMI Handayani Denpasar.
- Erika. (2012) Pengaruh Biaya Iklan dan Biaya Tenaga Penjual (*Personal Selling*) Terhadap Hasil Penjualan Perumahan Jala Utamapada PT. Jala Mitra Internusa Padang. *Skripsi* pada Universitas Andalas.
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Tjiptono, Fandy. (1998). *Peranan Desain Kemasan Dalam Dunia Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Tjiptono, Fandy. (2008). *Strategi Bisnis Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Dasar-Dasar Perbankan*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hemelda. (2016). *Pengaruh Biaya periklanan dan Publisitas Terhadap volume penjualan studi kasus pada PT. Colombia Cabang Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis 2016.
- Hosseini, MH, dan Navaie, MS, (2010). Analyzing the Influence of Promotion Mix on Increase of Sale in Cosmetics and Beauty Products. (The Case Study of Atousa Hair Colour). *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1 (1). [Http://www.seputarpengetahuan.com/2015/03/enam-konsep-pemasaran-dan-tujuannya.html](http://www.seputarpengetahuan.com/2015/03/enam-konsep-pemasaran-dan-tujuannya.html) (5 Juni 2018).
- Ida Ayu Tisna Wijayanti dan Afif Suherman Haris. (2018). Analisis Pengaruh Biaya Periklanan, *personal selling* dan Promosi Penjualan Terhadap Penjualan CV. Bali

- Panugrahan (*studi kasus pada toko WBF kuta*). *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*. 2 (1).
- Irianto, Agus. (2006). *Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Kotler, Philip dkk. (2012). *Manajemen Pemasaran Perspektif Asia*. Buku Dua. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andy.
- Kotler, Philip, and Armstrong, Gary. (2012). *Prinsip – Prinsip Pemasaran*. Edisi13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philips. (1993). *Manajemen Pemasaran*,Jilid I, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip; Armstrong, Garry. (2008). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Mahardika, Kadek. (2014). “Pengaruh Perubahan Biaya Periklanan dan Biaya Promosi Penjualan terhadap Penjualan pada CV Teambull Jaya Kuta-Badung”. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Mulyadi. (2005). *Akuntansi Biaya*, Edisi kelima. cetakan ketujuh. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Putri Oktaviyanti, Ika. (2013). “Pengaruh Biaya Promosi dan Biaya Distribusi Terhadap Volume Penjualan Pada PT. Media Pressindo”. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riduan. (2009). *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Stanton, William J. (2001). *Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. (2010). *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty.
- Susilo Sri Y., Sigit Triandaru, Totok Budi Santoso. (2005). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahril, Muh. (2014). *Pengaruh Biaya Promosi terhadap Peningkatan Penjualan pada PT. Toyota Hadji Kalla Makassar*. *Skripsi* pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Thamrin Abdullah dan Francis Tantri. (2012). *Bank dan Lembaga Keuangan*, Edisi 1- 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjiptono, Chandra, Adriana. (2008). *Pemasaran Stratejik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Husein, Umar. (2007). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama dan JBRC.

**PROSEDUR PENGELOLAAN ARSIP KEPENDUDUKAN DALAM
MENINGKATKAN PELAYANAN
(STUDI KASUS PADA DISDUKCAPIL KABUPATEN TABANAN)**

Tettie Setiyarti¹⁾, Putu Ayu Utami Lestari Dewi²⁾

^{1,2}STIMI Handayani

email: ¹tettie.setiyarti84@gmail.com

²utami.lestari@gmail.com

ABSTRACT

Archives hold an important role for the smooth running of an organization, namely as a memory centre for the organization and also a source of written information. Archives also have an important value, as they are the official evidence regarding the exertion of an administration. Therefore, archive management must be simple to do in accordance with the needs of an institution, so that it can be run effectively and efficiently. Archival management procedures also greatly affect the quality of service, because archives have a function as information in the form of notes or recordings of various activities carried out by an organization. Therefore, by using a qualitative descriptive method, this study will examine the procedures for managing population records at Disdukcapil Tabanan in improving its services. Based on the findings, this research divides the process of implementing procedures for managing population records into five main themes, namely: 1) archive creation; 2) archive storage; 3) archive maintenance; 4) archive shrinkage; and 5) the obstacles encountered in the field.

Keywords: *procedures, archives, services, disdukcapil, population documents*

ABSTRAK

Kearsipan berperan penting bagi kelancaran jalannya sebuah organisasi, yaitu sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan juga sumber informasi tertulis. Kearsipan juga memiliki nilai dan peranan penting karena arsip atau dokumen-dokumen merupakan suatu bahan bukti resmi mengenai penyelenggaraan sebuah administrasi. Oleh sebab itu pengelolaan arsip harus mudah dilakukan sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga, agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Prosedur pengelolaan kearsipan juga sangat mempengaruhi kualitas pelayanan, karena kearsipan memiliki fungsi sebagai informasi yang berupa catatan atau rekaman berbagai aktivitas yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Oleh sebab itu, dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini akan mengkaji prosedur pengelolaan arsip kependudukan pada Disdukcapil Tabanan dalam meningkatkan pelayanannya. Berdasarkan temuan di lapangan, penelitian ini membagi proses implementasi prosedur pengelolaan arsip kependudukan pada Disdukcapil Tabanan ke dalam lima tematik utama, yaitu: 1) penciptaan arsip; 2) penyimpanan arsip; 3) pemeliharaan arsip; 4) penyusutan arsip; dan 5) kendala-kendala yang dijumpai di lapangan.

Kata Kunci: prosedur, arsip, pelayanan, disdukcapil, dokumen kependudukan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sangat berkembang pesat pada semua badan usaha, lembaga maupun instansi. Demikian pula dengan perkembangan pengelolaan arsip yang merupakan salah satu faktor penting dan harus mendapatkan perhatian guna memberikan sebuah kemudahan dalam berjalannya suatu kegiatan atau pekerjaan dalam sebuah lembaga maupun organisasi yang berlangsung juga semakin berkembang, contohnya seperti dokumen, berkas-berkas, warkat dan surat, baik itu surat masuk maupun surat keluar dengan sistem tertentu dan dapat dipertanggungjawabkan (Hayati,2020) .

Menurut Undang-undang Nomor 4 Tahun 2009 kearsipan merupakan suatu rekaman yang terjadi dalam sebuah kegiatan organisasi ataupun peristiwa dalam segala bentuk dan media apa pun yang sesuai dengan perkembangan teknologi informasi yang telah terbentuk dan diterima oleh lembaga pemerintahan atau negara, organisasi, individu, kelompok ataupun dalam segala hal kegiatan baik dalam masyarakat maupun negara.

Hasil produk kantor akan diterima oleh kantor yang pada akhirnya akan berhubungan dengan kearsipan, sehingga segala kegiatan administrasi pada dasarnya berkaitan dengan kearsipan yang berupa menyimpan semua berkas, formulir, arsip, surat-surat penting dengan baik sehingga tercipta kegiatan administrasi berjalan baik pula. Selain itu, kearsipan berperan penting bagi kelancaran jalannya sebuah organisasi, yaitu sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan juga sumber informasi tertulis. Kearsipan juga memiliki nilai dan peranan penting karena arsip atau dokumen-dokumen merupakan suatu bahan bukti resmi mengenai penyelenggaraan sebuah administrasi (Rosalin, 2017) .

Dari pentingnya kearsipan tersebut, maka diperlukan pengelolaan kearsipan yang sesuai prosedur, serta tersistematis atau terstruktur agar mudah dan dapat cepat ditemukan kembali. Pengelolaan arsip adalah kegiatan mengatur dan menyusun arsip dalam suatu tatanan sistematis dan logis, menyimpan serta merawat arsip untuk digunakan secara aman, ekonomis dan memberikan penyajian suatu informasi yang jelas dan tepat. Suatu pengelolaan arsip harus mudah dilakukan sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga, agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Prosedur pengelolaan kearsipan juga sangat mempengaruhi kualitas pelayanan, karena kearsipan memiliki fungsi sebagai informasi yang berupa catatan atau rekaman berbagai aktivitas yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan (selanjutnya disingkat Disdukcapil Tabanan) merupakan salah satu kantor pemerintah yang melayani kepentingan umum yang tidak lepas dari kegiatan kearsipan. Kantor yang setiap harinya menangani dokumen kependudukan seperti pembuatan KTP, Kartu Keluarga, ataupun surat-surat lainnya, membuat Dukcapil memiliki berbagai macam arsip. Oleh karena itu, berdasarkan semua pemaparan di atas, penelitian ini akan difokuskan untuk mengkaji prosedur pengelolaan arsip kependudukan di Disdukcapil Tabanan dalam meningkatkan pelayanan. Berdasarkan fokus besar ini, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) bagaimana prosedur pengelolaan arsip kependudukan dalam meningkatkan pelayanan pada Disdukcapil Tabanan; dan 2) apa saja kendala-kendala yang dihadapi Disdukcapil Tabanan pada pengelolaan arsip kependudukan dalam meningkatkan mutu pelayanan.

Prosedur

Prosedur merupakan perbuatan atau cara kerja dalam segala tindakan atau proses. Dalam bidang manajemen, prosedur dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah atau tahapan dan urutan-urutan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Prosedur merupakan (1) tahap kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas dan (2) metode langkah demi langkah secara

pasti dalam memecahkan suatu masalah. Menurut Rifka (2017:75), prosedur adalah urutan kerja atau kegiatan yang terencana untuk menangani pekerjaan yang berulang dengan cara seragam atau terpadu. Sedangkan menurut Narko dalam Irawan (2018) menyatakan bahwa Prosedur adalah urutan-urutan pekerjaan klerikal yang melibatkan beberapa orang yang disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang sama terhadap penanganan transaksi perusahaan berulang-ulang.

Berikut ini adalah enam karakteristik prosedur (Rasto, 2015) : 1) efisien, prosedur dikatakan efisien jika mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan waktu, upaya, dan peralatan yang minimum, di mana nilai *output* harus lebih besar dari nilai *input*; 2) efektif, prosedur dikatakan efektif jika dapat mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan; 3) sederhana, prosedur harus sederhana sehingga mudah dipahami dan diikuti, oleh sebab itu desain sebuah prosedur haruslah sederhana sedemikian rupa, sehingga cocok dengan persyaratan organisasi; 4) konsisten, prosedur harus memiliki hasil yang konsisten dengan jumlah kesalahan yang minimum untuk setiap waktu, dan jika tidak, kehandalan prosedur dipertanyakan; 5) fleksibel, prosedur harus didefinisikan dengan baik dan terstruktur tetapi tidak begitu kaku atau cukup fleksibel, sehingga dapat menerima ide-ide inovatif, mampu menjawab segala perubahan dan tantangan yang sedang atau akan dihadapi; dan 6) diterima, prosedur harus diterima oleh para pengguna, oleh karena itu, prosedur harus dirancang dengan memperhatikan unsur sumber daya manusia.

Sementara itu manfaat prosedur adalah (Rasto, 2015) : 1) memberikan urutan tindakan, di mana dalam melakukan aktivitas apapun setiap karyawan dapat diinstruksikan untuk mengikuti alur tertentu, sehingga meminimalkan keterlambatan dan kesalahan dalam kerja; 2) ekonomis dalam penggunaan sumber daya, hal ini dimungkinkan karena prosedur dapat meningkatkan efisiensi melalui penghapusan gerakan yang tidak perlu dan tidak adanya penundaan pekerjaan; 3) memfasilitasi koordinasi, di sini prosedur berfungsi sebagai dasar untuk melakukan koordinasi antar bagian yang berbeda dalam organisasi; 4) berfungsi sebagai dasar pengendalian, di mana prosedur menyediakan mekanisme untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, dengan demikian prosedur dapat memfasilitasi koreksi atas penyimpangan yang terjadi; 5) dapat digunakan untuk melatih karyawan baru dalam memahami rincian pekerjaan mereka dengan mudah; dan 6) memastikan kelancaran operasional, karena tujuan utama dari prosedur kantor adalah untuk melakukan aktivitas kantor secara efektif dan ekonomis melalui penyederhanaan, menghilangkan formulir atau dokumen yang tidak perlu, dan menghindari duplikasi kegiatan.

Adapun tujuan dari penetapan prosedur kantor adalah untuk (Rasto, 2015) : 1) menjamin kelancaran arus informasi dalam urutan yang benar; 2) menghindari kemungkinan kecurangan; 3) menyediakan batas pengendalian yang tepat; 4) memungkinkan penyisipan informasi yang hilang sesuai dengan persyaratan sistem; 5) menyesuaikan informasi yang tidak akurat; 6) memasukkan informasi tambahan yang dianggap perlu; 7) mengkonfirmasi persyaratan hukum; dan 8) memberikan informasi yang tepat kepada supervisor dan manajer dengan tepat waktu.

Arsip dan Dokumen Kependudukan

Kata arsip yang dikenal di Indonesia berasal dari Bahasa Belanda yakni *archieff* (Sattar, 2019:1) Di dalam Bahasa Inggris, arsip disebut dengan *file*, yang berasal dari Bahasa latin *fellum*, yang berarti benang atau tali. Sementara dalam kamus administrasi perkantoran *file* memiliki beberapa arti, salah satu di antaranya lemari berlaci yang dipakai untuk menyimpan berkas-berkas. Selain istilah-istilah tersebut, arsip masih memiliki istilah lain, yaitu warkat yang berasal dari Bahasa Arab yang berarti surat. Namun seiring berjalannya waktu, warkat tidak hanya sebatas surat melainkan lembaran yang berisi

keterangan yang mempunyai arti atau kegunaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), arsip adalah 1) naskah-naskah yang dibuat dan diterima oleh Lembaga-lembaga Negara dan Badan-badan pemerintahan dalam bentuk corak apapun, baik dalam keadaan tunggal maupun berkelompok dalam rangka pelaksanaan kegiatan pemerintahan; dan 2) naskah-naskah yang dibuat dan diterima oleh Badan-badan Swasta dan/atau perorangan, dalam bentuk corak apapun, baik dalam keadaan tunggal maupun berkelompok, dalam rangka pelaksanaan kehidupan kebangsaan.

Sedangkan, dokumen kependudukan menurut Undang-undang No. 23 Tahun 2006 pasal 1 ayat 8 adalah dokumen resmi yang diterbitkan oleh instansi pelaksana yang mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti autentik yang dihasilkan dari pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Dokumen kependudukan meliputi biodata, Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Identitas Anak (KIA), surat kependudukan, dan akta pencatatan sipil. Sementara itu, menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2013 pasal 1 ayat 8, dokumen kependudukan adalah dokumen resmi yang diterbitkan Disdukcapil atau kota yang mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti autentik yang dihasilkan dari pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.

Pengelolaan Arsip

Pengelolaan arsip merupakan kegiatan yang berhubungan dengan penerimaan warkat, pencatatan, penyimpanan, pengiriman, penyusutan, atau pemusnahan warkat (Mustika, 2018). Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya, pengelolaan arsip harus diawasi dan diarahkan, agar arsip sebagai sumber informasi dan pusat ingatan bagi organisasi dapat digunakan secara maksimal.

Pengelolaan arsip dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (Sattar, 2019) : 1) ruang penyimpanan arsip, dengan syarat ruangan harus kering, kuat, terang dan berventilasi baik, di mana pintu dan jendela gedung tidak menghadap langsung datangnya ke sinar matahari, suhu harus diatur antara 65° F – 75° F, kelembaban udara sekitar 50°- 60° F, dan AC dipasang selama 24 jam terus menerus; 2) fasilitas pengelolaan arsip, pengelolaan arsip yang baik mestinya didukung oleh fasilitas pengelolaan arsip tersebut, yakni perlengkapan dan peralatan penyimpanan arsip; dan 3) petugas arsip, untuk dapat menjadi petugas kearsipan yang baik diperlukan sekurang-kurangnya empat syarat, antara lain: i) ketelitian, petugas arsip harus cermat dan mempunyai mata yang sempurna sehingga pegawai itu dapat membedakan nama-nama, perkataan-perkataan atau angka-angka yang sepintas lalu tampaknya sama; ii) kecerdasan, petugas arsip itu tidak harus mempunyai pendidikan yang tinggi, tetapi sekurang-kurangnya pegawai arsip harus dapat menggunakan pikirannya dengan baik, karena ia harus dapat memilih kata-kata untuk sesuatu pokok hal; iii) kecekatan, pegawai arsip harus mempunyai kondisi jasmani yang baik sehingga ia dapat bekerja secara gesit; dan iv) kerapian, supaya kartu-kartu, dokumen-dokumen dan tumpukan arsip tersusun rapi maka kerapian sangat diperlukan.

Siklus Hidup Arsip

Life Cycle of Records atau siklus hidup arsip merupakan istilah yang sudah tidak asing lagi dalam ilmu kearsipan, konsep ini sudah menjadi salah satu paradigma dari ilmu kearsipan. Siklus hidup arsip pada dasarnya dapat dibagi menjadi 5 fase, yaitu penciptaan, distribusi, penggunaan, pemeliharaan, dan penyusutan, di mana pada tiap-tiap fasenya terdapat unsur-unsur dan kegiatan-kegiatan di dalamnya.

Berikut ini adalah penjelasan dari kelima fase tersebut (Rasto, 2015) : 1) penciptaan atau pengumpulan, siklus ini dimulai ketika membuat atau mengumpulkan catatan ketika surat diterbitkan, *e-mail* ditulis, formulir diisi, atau pamflet dicetak, ketika itu arsip sedang diciptakan; 2) pendistribusian, selama fase ini arsip dikirim kepada orang yang bertanggung

jawab atas penggunaannya; 3) penggunaan arsip, umumnya digunakan untuk pengambilan keputusan, untuk referensi, untuk memenuhi penyelidikan, dan persyaratan hukum yang akan datang; dan 4) pemeliharaan arsip, arsip harus disimpan dan dipelihara agar dapat digunakan pada masa yang akan datang, dengan syarat sebagai berikut: i) prosedur penyimpanan yang digunakan dalam fase ini bervariasi tergantung pada apakah arsip berupa kertas, media magnetik, media optik, atau *micrographics*; ii) penyimpanan arsip melibatkan penggunaan peralatan dan ruang pengarsipan yang efisien; iii) sistem pengarsipan juga perlu diperhatikan agar arsip mudah disimpan dan ditemukan kembali dengan cepat; iv) arsip harus dilindungi dari kerusakan dan kerugian; dan v) nilai setiap arsip harus dievaluasi ulang secara berkala; dan 5) penghapusan, dilakukan terhadap arsip yang tidak diperlukan, dan dapat dilakukan dengan menghancurkan arsip atau dengan memindahkan arsip tersebut ke tempat penyimpanan permanen.

Kualitas Pelayanan

Pelayanan adalah salah satu faktor utama untuk memperoleh profit dan kepuasan pelanggan semaksimal mungkin, sebab suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila layanan maupun produk yang diberikan berkualitas. Rusydi (2017:39) mengatakan bahwa kualitas pelayanan adalah kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik yang bermutu dibandingkan dengan pesaingnya. Maka dari itu, bentuk dan sifat penyelenggaraan pelayanan haruslah berkualitas dan mengandung sendi-sendi sebagai berikut (Ratminto 2017:3) : 1) kesederhanaan, meliputi mudah, lancar, cepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan; 2) kejelasan dan kepastian, erat kaitannya dengan: i) prosedur atau tata cara pelayanan umum; ii) persyaratan pelayanan umum, baik teknis maupun administrasi; iii) unit kerja atau pendapat yang berwenang atau bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan umum; iv) rincian biaya atau tarif pelayanan umum dan tata cara pembayaran; v) jadwal waktu penyelesaian pelayanan umum; vi) hak dan kewajiban, baik bagi pemberi pelayanan maupun penerima pelayanan umum berdasarkan bukti-bukti penerimaan permohonan atau perlengkapan, sebagai alat untuk memastikan pemrosesan pelayanan umum; dan vii) petugas yang menerima keluhan masyarakat; 3) keamanan, dapat diartikan bahwa dalam proses dan hasil pelayanan umum dapat memberikan kepastian hukum; 4) keterbukaan, hal-hal yang berkaitan dengan proses pelayanan wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat; 5) efisiensi, persyaratan pelayanan umum hanya dibatasi pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan pencapaian sarana pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan produk pelayanan umum yang diberikan; 6) ekonomis, dalam arti pengenaan biaya pelayanan umum harus ditetapkan secara wajar dengan memperhatikan: i) nilai barang atau jasa pelayanan umum dan tidak menuntut biaya tinggi di luar kewajiban; dan ii) kondisi dan kemampuan masyarakat untuk membayar secara umum; 7) keadilan, yang dimaksud dengan keadilan di sini adalah keadilan yang merata, dalam arti cakupan atau jangkauan pelayanan umum harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan diperlakukan secara adil; dan 8) ketetapan waktu, maksud dari ketetapan waktu adalah dalam pelaksanaan pelayanan umum dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Menurut Kasmir (2012:257) adapun ciri-ciri pelayanan yang baik, yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan, adalah sebagai berikut: 1) tersedianya sarana dan prasarana yang baik, pelanggan ingin dilayani secara prima, oleh karena itu untuk melayani pelanggan salah satu yang paling penting diperhatikan adalah sarana dan prasarana yang tersedia; 2) tersedianya karyawan yang baik, kenyamanan pelanggan juga bergantung dari karyawan yang melayaninya, selain harus ramah, sopan, dan berpenampilan menarik, seorang karyawan juga harus cepat tanggap, pandai bicara, menyenangkan, serta pintar

dalam bekerja di dalam bidangnya; 3) bertanggung jawab kepada pelanggan, dalam menjalankan kegiatan pelayanannya setiap karyawan harus mampu melayani dari awal sampai tuntas atau selesai, sebab pelanggan akan merasa puas jika karyawan bertanggung jawab terhadap pelayanan yang diberikannya; 4) mampu melayani secara tepat dan tepat, dalam melayani pelanggan diharapkan karyawan dapat melakukan semua pelayanan sesuai prosedur, di mana layanan yang diberikan haruslah sesuai jadwal dan haram hukumnya untuk membuat kesalahan; 5) mampu berkomunikasi, para karyawan harus mampu berbicara dengan baik dan cepat memahami keinginan pelanggannya, oleh sebab itu karyawan-karyawan tersebut harus dapat berkomunikasi dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti; 6) memberikan jaminan kerahasiaan setiap transaksi, menjaga rahasia perusahaan sama artinya dengan menjaga rahasia pelanggan, sebab hal ini dapat diartikan sebagai ukuran kepercayaan pelanggan kepada perusahaan, oleh karena itu, karyawan harus mampu menjaga rahasia pelanggan terhadap siapa pun; 7) memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik, setiap karyawan harus memiliki pengetahuan dan kemampuan tertentu. maka dari itu, selain kemampuan untuk bekerja secara umum, karyawan tersebut haruslah mendapatkan pendidikan khusus mengenai kemampuan dan pengetahuan di dalam menghadapi berbagai tipe pelanggan; 8) berusaha memahami kebutuhan pelanggan, karyawan harus cepat tanggap di dalam memahami keinginan dan kebutuhan pelanggan, sebab kelambanan akan membuat pelanggan lari; dan 9) mampu memberikan kepercayaan kepada pelanggan, kepercayaan calon pelanggan kepada perusahaan mutlak diperlukan sehingga calon pelanggan mau menjadi pelanggan perusahaan yang bersangkutan, dan demikian pula halnya untuk pelanggan lama.

Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sajikan beberapa penelitian terdahulu sebagai data pendukung yang relevan dengan topik yang dibahas dalam bentuk tabel berikut:

Tabel. 1. Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Pengelolaan Arsip Dokumen Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman
Nama Peneliti	Marlinda
Tahun	2020
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan pengelolaan arsip pada Disdukcapil Kota Pariaman, yaitu mulai dari proses penerimaan arsip, penataan arsip, penyimpanan arsip dan penemuan kembali arsip. Proses pengelolaan arsip dokumen kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil belum sesuai dengan teori-teori yang ada. Sehingga pengelolaan arsip dokumen kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman belum optimal dan belum terlaksana dengan baik. 2. Faktor penunjang yang mempengaruhi pengelolaan arsip belum memenuhi dan belum memadai sehingga banyak ditemui kendala-kendala atau permasalahan dalam pengelolaan arsip dokumen kependudukan. 3. Dengan adanya upaya atau solusi yang diusulkan dan didukung oleh teori-teori yang ada diharapkan

	<p>pengelolaan arsip dokumen kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat terlaksana dengan baik dan optimal. Karena arsip memiliki peranan yang begitu penting bagi kehidupan organisasi/lembaga, upaya/solusi yang ada diharapkan arsip dapat dikelola dengan baik sehingga apabila sewaktu-waktu arsip dibutuhkan oleh pihak yang membutuhkan maka arsip bisa diberikan dengan cepat dan tepat.</p>
Judul Penelitian	Pengelolaan Arsip Dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Kelurahan Muara Jawa Ulu Kabupaten Kutai Kartanegara
Nama Peneliti	Ayuni Akhmal Hayati
Tahun	2022
Hasil Penelitian	<p>Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengelolaan arsip pada Kantor Kelurahan Muara Jawa Ulu masih belum cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kegiatannya, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur Pencatatan Arsip <p>Dalam prosedur pencatatan arsip di Kantor Kelurahan Muara Jawa Ulu adalah surat-surat tersebut akan diberi lembar disposisi sebelum dicatat dalam buku agenda. Kemudian, surat tersebut diserahkan kepada Kepala Administrasi Umum untuk dimintakan disposisi dari Lurah atau Sekretaris Lurah. Setelah surat disposisi, maka dicatat kembali ke buku agenda.</p> 2. Penyimpanan Arsip <p>Dalam penyimpanan arsip di Kelurahan Muara Jawa Ulu masih sangatlah sederhana dan belum sesuai dengan standarisasi penyimpanan arsip yang disebabkan tidak adanya ruangan khusus untuk penyimpanan arsip-arsip inaktif. Dengan keterbatasan tidak memiliki ruangan, maka upaya yang dilakukan yaitu dengan membagi arsip dan menyimpannya di kerja masing-masing, sehingga saat di perlukan dapat dengan mudah di dapat.</p> 3. Pemeliharaan Arsip <p>Pemeliharaan arsip di kantor Kelurahan Muara Jawa Ulu masih belum sepenuhnya optimal yang disebabkan tidak adanya ruangan khusus dalam penyimpanannya, sehingga pemeliharaan arsip belum terlaksana sepenuhnya. Dengan menjaga kebersihan tempat penyimpan arsip maka akan terhindar dari serangan serangga pemakan atau merusak kertas arsip.</p> 4. Pemandahan dan Pemusnahan Arsip <p>Pemandahan yang dilakukan di Kelurahan Muara</p>

	<p>Jawa Ulu hanya di kenakan pada arsip-arsip yang benar-benar sudah mencapai masa inaktif. Sebelum dilakukannya pemindahan arsip, petugas kearsipan melakukan seleksi terhadap arsip-arsip yang akan dikeluarkan dari <i>file</i>-nya. Petugas harus dapat memilih yang mana arsip yang diperlukan dan yang sudah tidak diperlukan lagi. Untuk pelaksanaan pemusnahan, kantor Kelurahan Muara Jawa Ulu belum pernah Pengelolaan Arsip Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Kantor Kelurahan (Hayati) melakukan pemusnahan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya alat-alat khusus dalam pemusnahan arsip serta pengetahuan pegawai dalam hal pengelolaan arsip.</p> <p>5. Kendala-kendala yang dihadapi dalam Pengelolaan Arsip</p> <p>Kendala-kendala yang dihadapi dalam Pengelolaan Arsip pada kantor Kelurahan Muara Jawa Ulu ialah tidak adanya ruangan khusus dalam penyimpanan arsip inaktif, kurangnya pelatihan dalam pengelolaan arsip, kurangnya tenaga kerja dalam bidang kearsipan itu sendiri dan juga Sumber Daya Manusia (SDM).</p>
Judul Penelitian	Sistem Pengelolaan Kearsipan Administrasi Perkantoran pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat
Nama Peneliti	Laila Qadriyani dan Malikin Rumakat
Tahun	2018
Hasil Penelitian	<p>1. Dalam proses pengelolaan arsip dinamis Kantor Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Bagian Tata Usaha Kabupaten Raja Ampat dalam hal sistem penataan (<i>filling</i>) arsip menggunakan sistem desentralisasi walaupun dalam proses pengurusan surat menggunakan sistem kombinasi yakni perpaduan antara sistem sentralisasi dan sistem desentralisasi.</p> <p>2. Peminjaman arsip, di mana prosedur peminjaman arsip yang diterapkan tidak begitu ketat sehingga pihak peminjam sering kali tidak menjaga dengan baik arsip yang dipinjamnya. Hal inilah yang sering sekali menyebabkan arsip tercecer dan sulit ditemukan jika diperlukan.</p>
Judul Penelitian	Pengelolaan Arsip di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang
Nama Peneliti	Desi Putri
Tahun	2018

Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur Penyimpanan Arsip di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang sudah terlaksana dengan cukup baik dengan skor rata-rata 3,50. 2. Pemeliharaan Arsip di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,60. 3. Pemusnahan Arsip di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang sudah terlaksana dengan cukup baik dengan skor rata-rata 3,30. 4. Pengelolaan Arsip di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang sudah terlaksana dengan cukup baik, dengan skor 3,50.
Judul Penelitian	Pengelolaan Arsip Dalam Mendukung Pelayanan Informasi pada Bagian Tata Usaha di Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo
Nama Peneliti	Sri Ardiana dan Bambang Suratman
Tahun	2021
Hasil Penelitian	<p>Pengelolaan arsip dalam mendukung pelayanan informasi pada bagian tata usaha di Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo mencakup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan surat masuk dilakukan di Bagian Tata usaha, sedangkan surat keluar diciptakan oleh masing-masing divisi terkait. 2. Pengelolaan surat masuk belum dilaksanakan dengan tepat karena masih mengalami keterlambatan pembalasan surat. 3. Penyimpanan arsip dilakukan setelah dilakukan pemrosesan. Kemudian untuk sistem penyimpanan yang digunakan adalah sistem nomor, wilayah dan tanggal. Tidak ada aturan yang baku dalam pemilihan sistem penyimpanan arsip karena hal itu mampu memudahkan pegawai dalam menyimpan dan menemukan kembali arsip yang diperlukan. 4. Penemuan kembali arsip dilakukan ketika pegawai hendak meminjam arsip, kemudian apabila arsip tidak ditemukan, petugas arsip mengecek buku pinjam arsip untuk mengetahui dan menemui pegawai sebelumnya yang melakukan peminjaman arsip untuk menemukannya. 5. Pemeliharaan arsip hanya dilakukan dengan membersihkan debu dengan kemoceng sedangkan pengamanan arsip dilakukan dengan dipasangnya CCTV di depan pintu masuk ruang penyimpanan arsip serta memberikan izin hanya kepada pegawai yang berkepentingan untuk dapat melihat dan meminjam arsip.

METODE PENELITIAN

Penelitian difokuskan untuk mengkaji prosedur pengelolaan arsip kependudukan dalam meningkatkan pelayanan Disdukcapil Tabanan. Di mana strategi pengelolaan arsip yang digunakan oleh Disdukcapil Tabanan tersebut dijadikan sebagai objek penelitian. Sedangkan subjek atau sampel penelitian meliputi keseluruhan entitas Disdukcapil Tabanan, yang beralamat di Jl. Nakula No. 15, Delod Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan.

Kemudian, semua data kualitatif pada penelitian ini bersumber pada data primer, yang diperoleh langsung melalui pengamatan di lapangan atau observasi serta wawancara dengan para pegawai Disdukcapil Tabanan. Sementara itu, semua data sekunder yang digunakan, berupa data-data yang dari laporan-laporan tertulis yang dibuat oleh Disdukcapil Tabanan maupun skripsi terdahulu tentang prosedur pengelolaan arsip kependudukan pada kantor pemerintahan, dan tidak menutup kemungkinan pada, Disdukcapil Tabanan.

Teknik pengumpulan data memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas dari hasil penelitian. Karena data merupakan hasil dari pencatatan penelitian baik berupa fakta atau hanya sebuah simbol saja. Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data adalah sebagai berikut: 1) observasi, melakukan pencatatan dengan sistematis secara langsung di lapangan mengenai gambaran umum Disdukcapil Tabanan serta strategi pengarsipan yang dijalankannya untuk meningkatkan tingkat kunjungan wisatawan ke desa-desa mitranya; 2) *in-depth interview* dilakukan kepada seluruh pegawai dan pimpinan Disdukcapil Tabanan, yang berpedoman pada pertanyaan-pertanyaan, baik tertutup dan terbuka, yang berkaitan dengan strategi pemasaran desa-desa wisata sebagai daya tarik wisata; dan terakhir 3) dokumentasi digunakan untuk memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat kaitannya dengan objek penelitian, juga dengan membaca berbagai literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis.

Teknik Analisis Deskriptif Kualitatif

Wardiyanta (2006:37) menjelaskan bahwa analisis data pada dasarnya merupakan proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Menurut Ruslan (2003:213) penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapat pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi diperoleh setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian, dan kemudian ditarik suatu kesimpulan berupa pemahaman umum tentang kenyataan-kenyataan tersebut. Sedangkan Menurut Moleong (2008:2) , teknik analisis deskriptif kualitatif merupakan suatu cara analisis atau pengolahan data yang memfokuskan pada paparan kalimat, sehingga lebih mampu memahami kondisi psikologi manusia yang kompleks (dipengaruhi oleh banyak fakta) yang tidak cukup hanya diukur dengan menggunakan skala saja.

Data dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Data dapat berupa gejala-gejala, peristiwa, kejadian-kejadian, dan kemudian dianalisis dalam bentuk kategori-kategori. Oleh sebab itu, di dalam penelitian ini, data yang didapatkan dari hasil pengamatan langsung dan juga wawancara akan dipaparkan setelah disistematiskan terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disdukcapil Tabanan adalah salah satu unsur penyelenggara urusan pemerintahan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan administrasi kependudukan, dan keadaan ini memaksa lembaga tersebut berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Meningkatkan pelayanan sangat penting untuk memberi

kepuasan kepada masyarakat. Menurut Kasmir (2017:47), pelayanan adalah tindakan atau perbuatan seseorang atau suatu organisasi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, sesama karyawan, dan juga pimpinan. Pengelolaan arsip kependudukan yang baik dan tertata tentunya membuat kegiatan dalam organisasi berjalan lancar dan optimal, sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Disdukcapil Tabanan senantiasa memberikan pelayanan yang unggul dan prima untuk masyarakat agar mendapatkan informasi yang lebih cepat, tepat, dan lengkap dalam pengelolaan administrasi kependudukan, salah satunya adalah dengan menerapkan sistem pelayanan permohonan penerbitan dokumen kependudukan secara daring, di mana masyarakat sudah bisa melakukan proses pendaftaran dokumen kependudukan secara daring tanpa perlu secara fisik pergi ke kantor Disdukcapil Tabanan terlebih dahulu.

Pada bagian selanjutnya, penulis akan membahas hasil wawancara dan observasi yang telah penulis peroleh mengenai prosedur pengelolaan arsip kependudukan pada Disdukcapil Tabanan, mulai dari tahap penciptaan, penyimpanan, pemeliharaan, dan penyusutan arsip, serta kendala-kendala yang dijumpai di lapangan.

Penciptaan Arsip

Penciptaan arsip merupakan tahap awal dalam pengelolaan arsip. Penciptaan arsip pada Disdukcapil Tabanan dimulai dari adanya permohonan dari masyarakat untuk membuat dokumen kependudukan hingga dokumen arsip kependudukan diterima oleh pemohon. Adapun layanan penerbitan dokumen kependudukan yang dilayani oleh Disdukcapil Tabanan, meliputi KTP, SKPWNI, KK, surat keterangan penduduk non permanen, akta kelahiran, akta perkawinan, akta perceraian, dan akta kematian. Setelah itu pemohon dapat mengisi formulir *link* yang diberikan oleh Disdukcapil Tabanan dan melengkapi syarat-syarat yang diminta. Disdukcapil akan melakukan pengecekan berkas dan jika sudah semua benar, maka dokumen dapat diterbitkan.

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa prosedur penciptaan arsip pada Disdukcapil Tabanan sudah sesuai dengan Undang-undang No. 49 Tahun 2009 Tentang Kearsipan, khususnya pada pasal mengenai penciptaan arsip berasal dari dokumen-dokumen yang berasal dari kegiatan lembaga. Pembuatan arsip harus di registrasi, yang artinya tindakan pencatatan terhadap penciptaan arsip yang merupakan bagian dari tahapan kegiatan kepengurusan surat.

Penyimpanan Arsip

Kegiatan penyimpanan arsip merupakan kegiatan untuk menyimpan arsip agar mudah ditemukan kembali pada saat di butuhkan dengan cepat dan tepat. Oleh karenanya, diperlukan suatu sistem penyimpanan yang baik agar kegiatan suatu instansi atau organisasi dapat berjalan dengan optimal. Penyimpanan arsip yang dilakukan di Disdukcapil Tabanan adalah dengan menggunakan sistem kombinasi. Di Disdukcapil Tabanan, arsip yang sudah tercipta setelah selesai pelayanannya berkas akan dikelompokkan berdasarkan tanggal, yang kemudian akan dipilah lagi sesuai dengan jenisnya. Berkas-berkas tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam satu bundel berisikan 50 arsip, yang lalu akan disimpan ke dalam suatu map dan diikat dengan tali.

Sistem penataan arsip di Disdukcapil Tabanan masih perlu untuk dibenahi. Pembinaan yang perlu dilakukan, terutama pada ruang penyimpanan arsip itu sendiri, salah satu contohnya adalah pada peralatan penyimpanan arsip yang sangat diperlukan untuk ditambah, agar dapat menampung semua berkas yang ada. Dokumen juga dapat tertata rapi dan tidak berantakan jika sewaktu-waktu dibutuhkan untuk penemuan kembali.

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan penyimpanan arsip di Disdukcapil Tabanan belum sesuai

dengan teori yang dikemukakan oleh Sattar (2019). Menurut Sattar (2019), hal-hal yang harus diperhatikan untuk ruangan penyimpanan arsip adalah tempat harus kering, kuat, terang, dan berventilasi baik, di mana pintu dan jendela gedung tidak menghadap langsung datangnya sinar matahari, suhu harus diatur antara 65°-75° F, kelembaban udara sekitar 50°-60° F, dan AC dipasang selama 24 jam terus menerus. Berdasarkan fakta di lapangan, Disdukcapil Tabanan saat ini belum memiliki ruang khusus penyimpanan arsip yang sesuai dengan teori yang ada.

Pemeliharaan Arsip

Pemeliharaan arsip merupakan kegiatan untuk menjamin sebuah arsip dari kerusakan maupun kemusnahan, dengan demikian keaslian, keselamatan, dan keautentikan arsip dapat terjaga dengan baik, baik untuk isi maupun informasi yang terkandung dalam arsip tersebut. Menurut Sattar (2019), dalam suatu instansi, pengelolaan arsip yang baik mestinya didukung oleh fasilitas pengelolaan arsip tersebut, yakni perlengkapan dan peralatan penyimpanan arsip.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat dipahami bahwa pemeliharaan juga tergantung pada peralatan dan perlengkapan arsip, yang memiliki kegunaan untuk memudahkan penyimpanan dan penemuan kembali suatu arsip, serta dapat meminimalisir terjadinya kerusakan atau kehilangan. Hanya saja, teori tersebut tidak sesuai dengan apa yang terjadi di Disdukcapil Tabanan, di mana pemeliharaan dan fasilitas pengelolaan arsip belum dapat berjalan secara optimal sebab tidak adanya ruang khusus yang berfungsi sebagai ruangan penyimpanan, sehingga pemeliharaan arsip belum terlaksana sepenuhnya.

Penyusutan Arsip

Tahap Akhir dalam kegiatan pengelolaan arsip ialah penyusutan arsip. Penyusutan arsip berfungsi untuk mengurangi jumlah arsip yang sudah menurun frekuensi penggunaannya, dan dilakukan agar tidak terjadi penumpukan pada ruang penyimpanan arsip. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan, Disdukcapil Tabanan hanya melakukan kegiatan penyusutan jika terdapat dokumen kependudukan yang sudah tidak mempunyai nilai guna, seperti berkas pendukung pendaftaran penduduk yang sudah tidak berlaku, tidak sah, atau rusak. Selebihnya dokumen catatan sipil disimpan dan tidak dilakukan pemusnahan, karena arsip atau akta catatan sipil menurut Undang-undang bersifat permanen dan berlaku seumur hidup.

Hal ini sudah sesuai dengan teori yang di gagas oleh Amsyah (2005), yang menyatakan bahwa prosedur dalam pemusnahan atau penyusutan suatu arsip, meliputi: 1) mengurangi atau penyusutan yaitu memilih berkas atau folder yang telah mencapai masa inaktif, sesuai dengan jadwal retensi arsip; 2) penyisihan berkas, baik yang akan dimusnahkan ataupun yang akan di pindahkan, disisihkan berkas aktifnya; dan 3) sortir arsip yang telah disisihkan untuk memilih-milihkan antara berkas yang akan dimusnahkan dan yang akan dipindahkan.

Kendala-Kendala Pengelolaan Arsip Kependudukan Disdukcapil Tabanan

Dalam melakukan kegiatan pengelolaan arsip kependudukan, tidaklah mungkin tanpa kendala atau hambatan. Ada beberapa kendala yang terjadi dalam melakukan pengelolaan arsip, Menurut Sedarmayanti (2003), beberapa kendala yang kerap terjadi dalam melakukan pengelolaan arsip, meliputi: 1) kurangnya pemahaman akan pentingnya suatu arsip; 2) pegawai yang kurang memenuhi syarat atau tidak sepenuhnya paham mengenai kearsipan; 3) arsip yang selalu tumbuh; 4) tidak adanya pedoman kearsipan; 5) sistem temu kembali yang

kurang efektif; dan 6) pengawasan terhadap arsip yang kurang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah penulis lakukan, ditemukan beberapa kendala yang dihadapi Disdukcapil Tabanan dalam mengelola arsipnya, antara lain pada: 1) ruang penyimpanan arsip, kekurangan atau tidak ada tempat khusus untuk penyimpanan arsip, sehingga arsip yang ada dibiarkan tercecer dan ditaruh di lantai; 2) kurangnya pemahaman pegawai terhadap pentingnya arsip, menganggap tugas-tugas di bagian pengelolaan kearsipan tidak penting, dan oleh sebab itu pegawai pengelolaan arsip perlu mendapat pelatihan, bimbingan, dan sosialisasi guna menambah keahlian; 3) peralatan sarana dan prasarana atau fasilitas pendukung dalam pengelolaan arsip kurang memadai; dan 4) dalam pelayanannya, dikarenakan Disdukcapil sudah menerapkan pelayanan secara daring kepada masyarakat, sering kali terjadi gangguan *server* dan gangguan listrik, sehingga membuat pelayanan menjadi mengalami keterlambatan dan tidak dapat diproses.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa prosedur penciptaan arsip pada Disdukcapil Tabanan sudah sesuai dengan Undang-undang No. 49 Tahun 2009 Tentang Kearsipan, khususnya pada pasal mengenai penciptaan arsip berasal dari dokumen-dokumen yang berasal dari kegiatan lembaga. Pembuatan arsip harus di registrasi, yang artinya tindakan pencatatan terhadap penciptaan arsip yang merupakan bagian dari tahapan kegiatan kepengurusan surat.

Kemudian, kegiatan penyimpanan arsip di Disdukcapil Tabanan masih belum sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sattar (2019) . Menurut Sattar (2019) , hal-hal yang harus diperhatikan untuk ruangan penyimpanan arsip adalah tempat harus kering, kuat, terang, dan berventilasi baik, di mana pintu dan jendela gedung tidak menghadap langsung datangnya sinar matahari, suhu harus diatur antara 65°-75° F, kelembaban udara sekitar 50°-60° F, dan AC dipasang selama 24 jam terus menerus. Berdasarkan fakta di lapangan, Disdukcapil Tabanan saat ini belum memiliki ruang khusus penyimpanan arsip yang sesuai dengan teori yang ada.

Pemeliharaan dan pengelolaan arsip di Disdukcapil Tabanan juga belum dapat berjalan secara optimal sebab tidak adanya ruang khusus yang berfungsi sebagai ruangan penyimpanan, sehingga pemeliharaan arsip belum terlaksana sepenuhnya. Ditambah lagi, Disdukcapil Tabanan hanya melakukan kegiatan penyusutan jika terdapat dokumen kependudukan yang sudah tidak mempunyai nilai guna, seperti berkas pendukung pendaftaran penduduk yang sudah tidak berlaku, tidak sah, atau rusak. Selebihnya dokumen catatan sipil disimpan dan tidak dilakukan pemusnahan, karena arsip atau akta catatan sipil menurut Undang-undang bersifat permanen dan berlaku seumur hidup. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang di gagas oleh Amsyah (2005) , yang menyatakan bahwa prosedur dalam pemusnahan atau penyusutan suatu arsip, meliputi: 1) mengurangi atau penyusutan yaitu memilih berkas atau folder yang telah mencapai masa inaktif, sesuai dengan jadwal retensi arsip; 2) penyesihan berkas, baik yang akan dimusnahkan ataupun yang yang akan di pindahkan, disisihkan berkas aktifnya; dan 3) sortir arsip yang telah disisihkan untuk memilih-milihkan antara berkas yang akan dimusnahkan dan yang akan dipindahkan.

Adapun beberapa kendala yang dihadapi Disdukcapil Tabanan dalam mengelola arsipnya, antara lain pada: 1) ruang penyimpanan arsip, kekurangan atau tidak ada tempat khusus untuk penyimpanan arsip, sehingga arsip yang ada dibiarkan tercecer dan ditaruh di lantai; 2) kurangnya pemahaman pegawai terhadap pentingnya arsip, menganggap tugas-tugas di bagian pengelolaan kearsipan tidak penting, dan oleh sebab itu pegawai pengelolaan arsip perlu mendapat pelatihan, bimbingan, dan sosialisasi guna menambah keahlian; 3) peralatan sarana dan prasarana atau fasilitas pendukung dalam pengelolaan arsip kurang memadai; dan 4) dalam pelayanannya, dikarenakan Disdukcapil sudah menerapkan

pelayanan secara daring kepada masyarakat, sering kali terjadi gangguan *server* dan gangguan listrik, sehingga membuat pelayanan menjadi mengalami keterlambatan dan tidak dapat diproses.

Oleh sebab itu, berdasarkan kendala-kendala tadi, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan terkait dengan prosedur pengelolaan arsip kependudukan dalam meningkatkan pelayanan pada Disdukcapil Tabanan, antara lain: 1) kendala ruang penyimpanan arsip, maka disarankan agar pimpinan Disdukcapil Tabanan merencanakan usulan pengadaan gedung arsip baru atau ruang tersendiri khusus untuk penyimpanan arsip; 2) mengenai kendala petugas arsip, maka disarankan agar diselenggarakan pembinaan secara berkala untuk pegawai yang bertugas dalam pengelolaan arsip, seperti mengikuti bimbingan teknis, pelatihan ataupun sosialisasi, sehingga dapat menambah keahlian atau keterampilan dalam hal pengelolaan arsip; 3) mengenai kelancaran kerja, maka disarankan untuk menambah fasilitas-fasilitas penunjang pengelolaan arsip, sebab dengan demikian pemeliharaan arsip akan semakin terjaga, sehingga pengelolaan arsip akan berjalan dengan optimal, dan pada saat arsip diperlukan kembali, akan memudahkan proses pencarian arsip tersebut; 4) disarankan juga ke depannya agar dilakukan alih media menggunakan teknologi yang memadai dalam proses penyimpanan arsip, sehingga dapat meminimalisir kerusakan data dan arsip yang ada, dapat tersimpan secara rapi, dan dapat lebih mudah ditemukan.

Terakhir, bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan menambah wawasan terkait dengan prosedur pengelolaan arsip kependudukan, dan diharapkan penelitian selanjutnya bisa menambahkan durasi waktu penelitian dan juga peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan subjek penelitian agar lebih menambah informasi terkait topik penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Z. (2005). *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ardiana, S., & Suratman, B. (2021). Pengelolaan Arsip dalam Mendukung Pelayanan Informasi pada Bagian Tata Usaha di Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(2), 335-348.
- Hayati, A. A. (2020). Pengelolaan Arsip dalam Meningkatkan Pelayanan pada Kantor Kelurahan Muara Jawa Ulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 1-11.
- Irawan, R. (2018). Prosedur Administrasi Penjualan pada Usaha Jaya Teknik Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 26-30.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo
- Marlinda, M. 2020. *Pengelolaan Arsip Dokumen Kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman*. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 211-225.
- Moleong, L. J. (2008) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustika, R. (2018). Pengelolaan Arsip di Detik Sumatera Selatan. *IQRA: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi (e-Journal)*, 12(1), 83-98.
- Putri, D. (2018). Pengelolaan Arsip di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 7(1): 43-53.
- Rasto. (2015). *Manajemen perkantoran paradigma baru*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ratminto., Shabrina, F., Yusuf, R. R., Laksana, L. U. A., Wahyuni, S., & Apriyanti, S. (2017). *Pelayanan Prima: Pedoman Penerapan Momen Kritis Pelayanan dari A sampai Z*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rifka R.N. (2017). *Step by Step Lancar Membuat SOP*. Yogyakarta: Huta Publisher.

- Rosalin, S. (2017). *Manajemen Kearsipan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rumakat, M., & Qadriyani, L. 2018. Sistem Pengelolaan Kearsipan Administrasi Perkantoran pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Raja Ampat Provinsi Papua Barat. *Jurnal Noken*, 4(1), 46-61.
- Ruslan, R. (2003). *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusydi, M. (2017). *Customer Excellence*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sattar. (2019). *Manajemen Kearsipan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2003). *Tata Kearsipan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan*. Lembaran Negara RI Tahun 2006 Nomor 124, Tambahan Lembaran RI Nomor 4674. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan*. Lembaran Negara RI Tahun 2013 Nomor 232, Tambahan Lembaran RI Nomor 5475. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan*. Lembaran Negara RI Tahun 2013 Nomor 152, Tambahan Lembaran RI Nomor 5071. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Wardiyanta. (2006). *Metode penelitian pariwisata*. Yogyakarta: Andi.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPETENSI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI LUXURY VILLAS

**Ni Made Dwi Puspitawati¹), Ni Luh Gede Putu Purnawati²),
Ni Wayan Yogi Widiantari³)**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: dwipuspitawati10@unmas.ac.id¹), purnawati0505@gmail.com²)
yogiwidiantari9@gmail.com³)

ABSTRAK

Perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik untuk membantu kelancaran proses pelaksanaan sumber daya manusianya. Karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dapat membantu perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Hal tersebut terjadi pada PT. Bali *Luxury Villas*, dimana terjadi suatu permasalahan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawannya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali *Luxury Villas*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas* sebanyak 50 orang, dengan menggunakan *sampling jenuh*. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tepat kepemimpinan transaksional yang diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin baik. (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. (3) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin meningkat kepribadian karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi, Kepribadian dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Companies need employees with good performance to help smooth the process of implementing its human resources. Employees who are responsible for their work can help the company to continue to grow and develop. This happened to PT. Bali Luxury Villas, where there is a problem that causes a decrease in employee performance, this study aims to determine the Effect of Transactional Leadership, Competence and Personality on Employee Performance at PT. Bali Luxury Villas. The population of this research is all employees at PT. Bali Luxury Villas as many as 50 people, using saturated sampling. Collecting data using the method of observation, interviews, questionnaires and documentation studies. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the analysis results show that: (1) transactional leadership has a positive and significant effect on employee performance. This means that the more appropriate transactional leadership is applied, the better the employee's performance will be. (2) competence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the competence possessed by employees, the better

the employee's performance will be. (3) personality has a positive and significant effect on employee performance. This means that the more the employee's personality increases, the better the employee's performance will be.

Keywords: *Transactional Leadership, Competence, Personality and Performance Employee*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam pengelolaan memerlukan suatu manajemen yang terstruktur untuk membantu kelancaran proses pelaksanaan sumber daya manusia dan fungsi daripada perusahaan tersebut didirikan. Manajemen adalah proses atau cara yang akan menjadi penentu arah atau pedoman mengatur SDM di masa datang, sedangkan SDM itu merupakan orang yang menjalankan proses dan aktivitas yang dilakukan bersamaan dengan manajemen (Tumundo, 2020). Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kinerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi (Arifudin, 2020). Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak pimpinan.

Suprihatin (2020) menyatakan salah satu gaya pimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adanya kepemimpinan transaksional. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional cenderung memotivasi bawahannya dengan memberikan *reward* kerja atas pencapaiannya, dengan tujuan agar karyawan bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Anggini (2018), menyatakan gaya kepemimpinan transaksional memberikan gambaran tentang apa yang menjadi tanggung jawab dan tugas karyawan serta mereka dapat mengharapkan imbalan jika standar tujuan yang ditentukan tercapai. Hal tersebut dikuatkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Darmasaputra dan Sudibya (2019) menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transaksional, Syahputra (2020), menyatakan kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam perusahaan agar karyawan lebih terampil dan cekatan dalam bekerja terkait dengan program-program yang telah direncanakan. Kompetensi menerangkan tindakan karyawan di tempat kerja pada berbagai posisi dan memperjelas standar masing-masing posisi, mengklasifikasikan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perorangan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan memperoleh kinerja yang baik (Isrofani, 2021). Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Idayanti *et.al.*, (2020) menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan transaksional dan kompetensi, faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah kepribadian. Sinuhaji (2019), menyatakan kinerja seorang karyawan di dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian. Rachmawati (2021), menyatakan kepribadian merupakan bagian hal yang penting dari seorang pekerja, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Octavia (2020) menyatakan variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Bali *Luxury Villas* menjadi salah satu perusahaan penyewaan villa yang beroperasi di Jl. Karang Sari No.5, Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar dengan total keseluruhan jumlah karyawan adalah 50 orang. Hasil observasi dan wawancara yang awal

peneliti lakukan dengan 15 orang karyawan, terdapat fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional yang dapat dilihat pada indikator memberikan bonus dan memberikan pujian. Didapatkan informasi bahwa karyawan yang sudah bekerja secara memuaskan dan mampu memperlihatkan prestasinya merasa kurang dihargai karena tidak diberikan *reward* oleh perusahaan. Fenomena selanjutnya yang ditemukan berkaitan dengan kompetensi yang dapat dilihat pada indikator pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*skills*), dimana terlihat karyawan yang belum kompeten dibidangnya sehingga menimbulkan *complain negative* dari wisatawan yang berkunjung. Terlihat dari ketidaksiapan karyawan dalam menyiapkan kamar untuk tamu ketika *check-in*. Pimpinan pada PT. Bali *Luxury Villas* diketahui jarang menerapkan program pelatihan yang dimana program tersebut harusnya rutin dilakukan setiap bulan untuk menunjang kompetensi karyawan yang dirasa masih perlu pelatihan.

Selain itu, fenomena lain juga ditemukan yaitu berkaitan dengan kepribadian yang dapat dilihat pada indikator mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*), dimana tingkah laku antar karyawan yang cenderung belum terjalin harmonis dan inisiatif membantu antar karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat rendah. Seperti, karyawan yang telah melakukan kelalaian tidak disengaja atas pekerjaannya, karyawan lainnya tidak memberikan bantuan sukarela atas kesalahannya, hal tersebut juga menyebabkan karyawan tidak mendapatkan dukungan positif antar rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan umum dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*, (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas* dan (3) untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Matana, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory*, keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, dan variabel kepemimpinan transaksional, kompetensi dan kepribadian sebagai faktor penentu. Salah satu karakteristik dan *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Kinerja Karyawan

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kinerja karyawan yang profesional. Muis, dkk. (2018), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Definisi lain oleh Padmayoni, (2022), menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Indrayani dan Zukri (2022), yakni: (1) lingkungan kerja, (2) kepuasan kerja, (3) beban kerja, (4) motivasi

kerja, (5) kompensasi, (6) kepemimpinan kerja, (7) pengembangan karir dan (8) disiplin kerja Penelitian ini menggunakan teori kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) yang dapat diukur dengan menggunakan indikator yakni: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas dan (4) tanggung jawab.

Kepemimpinan Transaksional

Keberhasilan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung-jawabnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak pimpinan, jika kinerja karyawan baik akan memengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transaksional. Jufrizen (2020), menyatakan kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.

Farida (2017), menyatakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Kepemimpinan transaksional dapat diartikan bahwa pimpinan berusaha memotivasi karyawannya melalui pemberian *reward* untuk karyawan yang telah mencapai target kerja. *Reward* tidak hanya tersedia dalam bentuk material tetapi juga berupa pujian, pengakuan, promosi, dan ucapan selamat. *Reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Pramesti, 2019).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transaksional menurut Della (2021), yakni: (1) *contingent reward*, (2) *active mangament by exception*, (3) *passive mangement by exception*. Penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan transaksional menurut Della (2021) yang dapat diukur dengan menggunakan indikator yakni: (1) memberikan penjelasan tugas, (2) pemberian arahan, (3) memberikan bonus, (4) memberikan pujian, (5) memberikan sanksi dan (6) memantau perkembangan karyawan.

Kompetensi

Untuk mencapai keberhasilan tujuan dalam organisasi atau perusahaan diperlukan suatu landasan yang kuat berupa kompetensi. Kompetensi dapat membantu perusahaan mengetahui potensi karyawannya dan dapat membantu mengembangkan karyawan melalui *training*. Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, dkk. 2017). Kompetensi menerangkan tindakan karyawan di tempat kerja pada berbagai posisi dan memprjelas standar masing-masing posisi, mengklasifikasikan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perorangan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan memperoleh kinerja yang baik (Isrofani, 2021). Kompetensi pada karyawan dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Puspita (2021), yakni: (1) keyakinan dan nilai-nilai, (2) ketrampilan, (3) pengalaman, (4) motivasi, (5) isu emosional, (6) kemampuan inteltual dan (7) budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan teori kompetensi menurut Puspita (2021) yang dapat diukur dengan menggunakan indikator yakni: (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) kemampuan (*skills*), dan (3) sikap (*attitude*).

Kepribadian

Kepribadian juga sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena kepribadian biasanya akan menjadi pandangan awal bagi pimpinan untuk menilai kinerja seseorang. Sari (2020), menyatakan kepribadian karyawan didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental, termasuk di dalamnya: penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang yang stabil yang memberikan identitas kepada karyawan. Lutfiana (2022), menyatakan kepribadian merupakan seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi serta berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian akan menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda tergantung pada keberhasilan mereka dalam mengadaptasikan kepribadian dengan lingkungan sekitarnya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian menurut Rahayuningsih (2021), yakni: (1) keturunan yang merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir atau faktor genetika seorang individu, (2) lingkungan yang merujuk pada kebudayaan tempat di mana seseorang dibesarkan, pengkondisian dini, norma-norma di antara keluarga, teman-teman, kelompok-kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang seseorang alami dan (3) situasi kepribadian seseorang walaupun pada umumnya mantap dan konsisten, akan berubah dalam situasi yang berbeda. Penelitian ini menggunakan teori kepribadian menurut Siregar dan Anggina (2020) yang dapat diukur dengan menggunakan indikator yakni: (1) ekstraversi (*extraversion*), (2) mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*), (3) sifat berhati-hati (*conscientiousness*), (4) stabilitas emosi (*emotional stability*) dan terbuka dengan hal-hal yang baru (*openness to experience*).

HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan atau timbal balik atas apa yang telah dilakukan, apabila karyawan diberikan penghargaan, maka mereka akan merasa dihargai sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang cakap dan baik, maka dapat memajukan dan mendorong perusahaan dalam perubahan sehingga mencapai hasil yang maksimal (Anggini, 2018).

Berdasarkan uraian diatas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin dan Kurniawan (2020), Lestari (2021) juga menunjukkan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

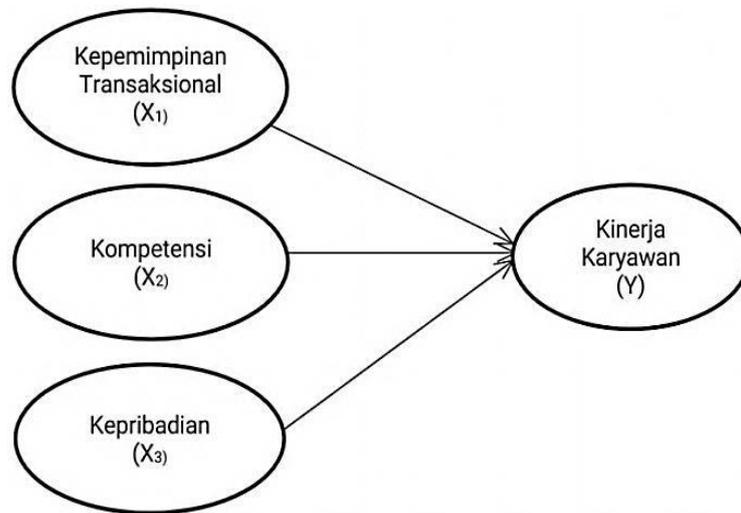
Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya (Abdullah, 2017).

Berdasarkan uraian diatas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkey, dkk. (2021), Anzhori, dkk. (2022) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompetensi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga mengikutkan peningkatan tersebut.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian seseorang akan menjadi pandangan awal bagi pimpinan untuk menilai peningkatan kinerja seseorang, hal ini juga menjadi perwakilan untuk melihat bagaimana seorang karyawan akan bekerja di kemudian harinya. Bila karyawan mempunyai kepribadian yang kuat maka ia akan cocok bekerja di perusahaan yang menuntut agar bisa bekerja di bawah tekanan. Seorang pemimpin akan menilai kepribadian dari seorang karyawan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja dari karyawan tersebut meningkat atau menurun (Siregar, 2018).

Berdasarkan uraian diatas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Anggina (2020), Klaas, dkk. (2021), menyatakan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah bila kepribadian karyawan membaik maka kinerja karyawan juga membaik dan bila kinerja telah baik tentu ada peningkatan kinerja pada karyawan tersebut. Model penelitian pada penelitian dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian (Hasil Pemikiran Peneliti, 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang menggunakan hasil kuesioner yang berupa jawaban responden yang diukur dengan skala *likert* pada PT. Bali *Luxury Villas*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas* sebanyak 50 orang, dengan menggunakan *sampling jenuh* yang seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda melalui program *SPSS* versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 50 orang responden dan menggunakan teori Ghazali (2018), yaitu batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.1	0,414	Valid
		X1.2	0,631	Valid
		X1.3	0,876	Valid
		X1.4	0,330	Valid
		X1.5	0,584	Valid
		X1.6	0,819	Valid
2	Kompetensi (X2)	X2.1	0,761	Valid
		X2.2	0,845	Valid
		X2.3	0,935	Valid
3	Kepribadian (X3)	X3.1	0,593	Valid
		X3.2	0,870	Valid
		X3.3	0,818	Valid
		X3.4	0,909	Valid
		X3.5	0,691	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,864	Valid
		Y1.2	0,951	Valid
		Y1.3	0,580	Valid
		Y1.4	0,924	Valid

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 1, variabel kepemimpinan transaksional diukur melalui indikator, yaitu: (1) memberikan penjelasan tugas, (2) pemberian arahan, (3) memberikan bonus, (4) memberikan pujian, (5) memberikan sanksi dan (6) memantau perkembangan karyawan. Variabel kompetensi diukur melalui indikator, yaitu: (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) kemampuan (*skills*) dan (3) sikap (*attitude*). Variabel kepribadian diukur melalui indikator, yaitu: (1) ekstraversi (*extraversion*), (2) mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*), (3) sifat berhati-hati (*conscientiousness*), (4) stabilitas emosi (*emotional stability*) dan (5) terbuka dengan hal-hal yang baru (*openness to experience*). Variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator, yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas, dan (4) tanggung jawab.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teori Sugiyono (2017), yaitu Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,60.

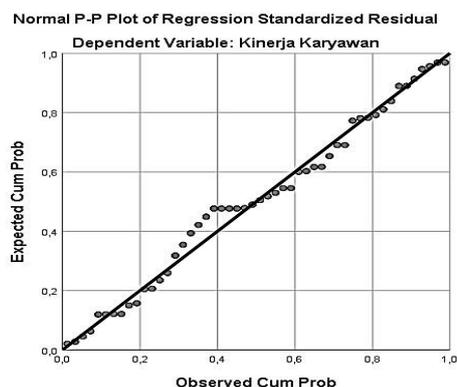
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,689	Reliabel
2.	Kompetensi (X2)	0,788	Reliabel
3.	Kepribadian (X3)	0,820	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,861	Reliabel

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena masing-masing butir pertanyaan dari variabel memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 yang artinya instrumen penelitian ini adalah reliabel sehingga layak dijadikan instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Data Olah SPSS, 2022)

Gambar 2. menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Untuk menguatkan hasil dari grafik, maka dilakukan uji *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Hasil dari uji *kolmogrov-smirnov test* dapat di lihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil dari uji *kolmogrov-smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06861707
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,059
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

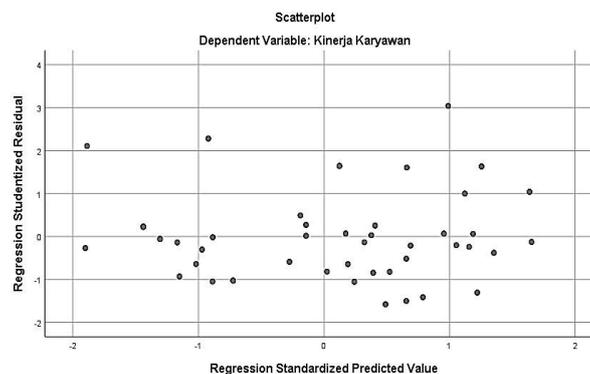
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3,008	,898		-3,350	,002		
	Kepemimpinan Transaksional	,190	,082	,218	2,313	,025	,265	3,780
	Kompetensi	,233	,082	,180	2,834	,007	,578	1,729
	Kepribadian	,578	,085	,627	6,804	,000	,275	3,634

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan transaksional, kompetensi dan kepribadian $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Data Olah SPSS, 2022)

Hasil grafik *scatterplot* yang ditampilkan membuktikan bahwa data dari penelitian ini tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan terlihat tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu terlihat jelas bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat digunakan uji *Glejser* dengan melihat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas, dapat dilihat pada Tabel 5:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,615	,235		2,614	,012
	Kepemimpinan Transaksional	-,011	,022	-,139	-,503	,617
	Kompetensi	-,037	,022	-,317	-1,703	,095
	Kepribadian	,024	,022	,296	1,098	,278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,615	,235		2,614	,012
	Kepemimpinan Transaksional	-,011	,022	-,139	-,503	,617
	Kompetensi	-,037	,022	-,317	-1,703	,095
	Kepribadian	,024	,022	,296	1,098	,278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Tabel 5, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepemimpinan transaksional, kompetensi dan kepribadian memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,617, 0,095 dan 0,278 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kepemimpinan Transaksional

X₂ = Kompetensi

X₃ = Kepribadian

A = Konstanta Regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

e = Error

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3,008	,898		-3,350	,002
	Kepemimpinan Transaksional	,190	,082	,218	2,313	,025
	Kompetensi	,233	,082	,180	2,834	,007
	Kepribadian	,578	,085	,627	6,804	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS pada Tabel 6, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,008 + 0,190X_1 + 0,33X_2 + 0,578X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut akan di sajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta sebesar -3,008, dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transaksional (X_1), kompetensi (X_2) dan kepribadian (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 3,008. Untuk koefisien $b_1 = 0,190$ berarti apabila kepemimpinan transaksional (X_1) bertambah 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,190. Untuk koefisien $b_2 = 0,33$ berarti apabila kompetensi (X_2) bertambah 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,190. Untuk koefisien $b_3 = 0,578$ berarti apabila kepribadian (X_3) bertambah 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,578.

Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 7. Nilai Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,892	,885	1,10291

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kompetensi, Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,885 atau 88,5% artinya kepemimpinan transaksional, kompetensi dan kepribadian sebesar 88,5%

mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 11,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,945, yang berarti terdapat korelasi positif dan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan transaksional (X1), kompetensi (X2) dan kepribadian (X3) meningkat, maka terhadap kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila variabel kepemimpinan transaksional (X1), kompetensi (X2) dan kepribadian (X3) menurun, maka kinerja karyawan menurun.

Uj F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,045	3	154,682	127,162	,000 ^b
	Residual	55,955	46	1,216		
	Total	520,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kompetensi, Kepemimpinan Transaksional

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 127,162 lebih kecil dari 0,05, berarti model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,008	,898		-3,350	,002
	Kepemimpinan Transaksional	,190	,082	,218	2,313	,025
	Kompetensi	,233	,082	,180	2,834	,007
	Kepribadian	,578	,085	,627	6,804	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,313 dengan signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Gambar 10, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,834 dengan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Gambar 10, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,804 dengan signifikan

sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,313 dengan signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat kepemimpinan transaksional, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kalsoom, dkk. (2018) Darmasaputra dan Sudibya (2019) Wahyuni, dkk. (2019) Burhanudin dan Kurniawan (2020) Risambessy dan Wairisal (2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 2,834 dengan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat kompetensi, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adriyanto dan Subakti (2018) Idayanti, dkk. (2020) Maryadi, dkk. (2020) Krisnawati dan Bagia (2021) dan Anzhori, dkk. (2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 6,804 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat kompetensi, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kawiana, dkk. (2018) Octavia (2020) Siregar dan Anggina (2020) Klaas, dkk. (2021) dan Supratman, dkk. (2021), menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*.
3. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, A. (2017). Model Peningkatan Kesuksesan Karir Obyektif Dan Subyektif Pada Dosen Ptis (Perguruan Tinggi Islam Swasta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18 (2), 107-118.

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal Of Indonesian Tourism, Hospitality And Recreation*, 1 (2), 55-69.
- Anggini, F. A. T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Administrasi Dan Departemen Bengkel, Auto2000 Malang Sutoyo). *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Anzhori, A., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat, *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3), 1803-1813.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4 (3), 178-187.
- Tumundo, M. (2022). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Baik Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3 (1), 107-110.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11 (1), 7-18.
- Darmasaputra, I., & Sudibya, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (9), 5847-5866.
- Della, I. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari'ah (Studi Pada Pematangan Sapi Z Beef Indonesia). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa dan Pariwisata*, 4 (1), 51-60.
- Farida. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartirini, P. S. (2020). *The effects of communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4 (6), 29-37.
- Isrofani, A. N., & Chaerudin, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kayaba Indonesia. *Yume: Journal Of Management*, 4 (2), 307-317.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1), 41-59.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). *The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance*. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5 (3), 35-45.
- Klaas, P. W., Lapian, J. S., & Sendow, G. (2021). Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area

- Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9 (2), 269-278.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7 (1), 29-38.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9 (1), 1242-1251.
- Lutfiana, L. K., Wulandari, P. N., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Annisa. *Kalianda Halok Gagas*, 4 (2), 81-92.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3 (1), 58-67.
- Matana, A. (2017). Pengaruh Total *Quality Management* Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1 (1), 9-25.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16 (2), 130-144
- Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Sektor Telekomunikasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2 (1), 307-318.
- Puspita, R. 2021. Analisis Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Saka Medan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Rachmawati, I. (2021). Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bank Mandiri, Persero Tbk. Kcp Malang Kapanjen). *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Rahayuningsih, F. (2021). Urgensi Personal Branding Bagi Pustakawan di Era Pandemi. *Info Bibliotheca: Jurnal Perpustakaan dan Ilmu Informasi*, 3 (1), 46-65.
- Risambessy, A. Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishoduna*. 17 (2), 175-189
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1 (1), 79-88.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (1), 11-22.
- Siregar, S. H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Bahasa Tubuh Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai (*Doctoral Dissertation*).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. *The relationship of charismatic leadership, employee personality, and employee performance: Evidence*

- from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies*, 2 (2), 17-41.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4 (1), 78-86.
- Suthanaya, I.P.B. And Darmita, M.Y., (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem (*The Effect Of Communication And Work Discipline On Employee Performance In Bali Mitra Wahana Rafting In Karangasem District*). *Jurnal Ekbis*, 22 (2), 178-189.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 283-295.

KINERJA ABNORMAL RETURN SAHAM SEBELUM DAN SESUDAH PENGUMUMAN COVID-19 DI BEI

Komang Agus Rudi Indra Laksana¹⁾, Ni Luh Kardini²⁾
dan I Gusti Putu Bagus Sanjaya³⁾

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta

Email: ilaksana70@gmail.com, kardini.unmar@gmail.com, bagussanjaya9@gmail.com

ABSTRAK

Pengujian terhadap kandungan informasi pada peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia terhadap aktivitas bursa efek ini dimaksudkan untuk melihat reaksi pasar terhadap pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia yang dapat dilihat dengan adanya abnormal return. Reaksi pasar ditunjukkan dengan adanya fluktuasi harga saham. Reaksi ini dapat diukur dengan menggunakan return sebagai nilai perubahan harga atau dengan menggunakan abnormal return. Jika terdapat abnormal return maka dapat dikatakan bahwa suatu peristiwa mempunyai kandungan informasi yang kuat sehingga pasar bereaksi. Penelitian ini menggunakan periode peristiwa selama 60 hari sebelum dan sesudah peristiwa. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang melakukan pengolahan data penelitian dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 20 dan Microsoft Excel dengan metode analisis data yang digunakan adalah uji Shapiro-Wilk, one sample t-test, one sample Wilcoxon signed rank test dan paired sample t-test. Hasil penelitian dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat abnormal return saham pada periode pengamatan peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia, sehingga menunjukkan bahwa H1 diterima. Hasil penelitian dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan abnormal return saham yang signifikan pada sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia, sehingga H2 tidak dapat diterima.

Kata Kunci: Studi Peristiwa, Abnormal Return, Covid-19

ABSTRACT

Testing the information content at the event that the announcement of Covid-19 was first confirmed in Indonesia on stock exchange activity is intended to see the market reaction to the announcement of Covid-19 being first confirmed in Indonesia which can be seen by the presence of abnormal returns. The market reaction is indicated by the fluctuation in stock prices. This reaction can be measured using the return as the value of price changes or by using abnormal returns. If there is an abnormal return, it can be said that an event has strong information content so that the market reacts. This study uses an event period of 60 days before and after the event. This type of research is a type of quantitative research that processes research data using IBM SPSS Statistics 20 and Microsoft Excel software with the data analysis method used is the Shapiro-Wilk test, one sample t-test, one sample Wilcoxon signed rank test and paired sample t-test. The research results from testing the first hypothesis show that there were abnormal stock returns during the observation period when the Covid-19 announcement was first confirmed in Indonesia, thus indicating that H1 was accepted. The results of testing the second hypothesis show that there is no significant difference in abnormal stock returns before and after the first announcement of Covid-19 was confirmed in Indonesia, so H2 cannot be accepted.

Keywords: Event Study, Abnormal Return, Covid-19

PENDAHULUAN

Menurut UU RI No. 8 tahun 1995, Bursa Efek Indonesia merupakan suatu badan usaha dengan fungsi sebagai sarana bagi pihak yang ingin melakukan transaksi efek (Martalena dan Malinda, 2019). Adanya pandemi yang disebabkan oleh *Coronavirus disease-2019* (Covid-19) ini menyebabkan perubahan dalam kehidupan baik itu dalam negeri maupun luar negeri. Dengan adanya pandemi ini, guncangan berat terjadi pada seluruh dunia, khususnya di sektor ekonomi. Dampak dari pandemi Covid-19 juga dirasakan oleh negara Indonesia, yaitu penurunan pada nilai Produk Domestik Bruto. Menurut Direktur Perdagangan BEI Laksono Widodo, mengatakan bahwa *capital outflow* dari investor asing sudah berada di sekitar Rp. 21 triliun sejak awal tahun 2020 (www.cnbcindonesia.com, 2020). Hal ini menyebabkan IHSG menyentuh level terendah dengan berada di angka Rp. 3.937 dan penurunan pada frekuensi transaksi dengan berada di persentase 1,49%. Hal ini terjadi pada saat pemerintah mengumumkan korban positif Covid-19 pada 2 Maret 2020 (www.cnnindonesia.com, 2020). Pada kuartal pertama tahun 2020, seluruh sektor mencatatkan kinerja negatif. *Consumer good industry sector* mampu menjadi sektor dengan persentase koreksi yang minim daripada sektor lainnya, sehingga dipercaya menjadi sektor bertahan bagi pelaku pasar modal. Walaupun mendapatkan persentase koreksi yang lebih kecil, namun sektor ini tetap mengalami penurunan harga saham yang diakibatkan dari peristiwa pandemi Covid-19 ini, khususnya perusahaan yang termasuk dalam indeks LQ45 pada *consumer good industry sector*. Indeks yang berisi 45 perusahaan yang memiliki likuiditas tertinggi disebut sebagai indeks LQ45. Perusahaan yang termasuk dalam indeks LQ45 menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dipercaya memiliki tingkat likuiditas dan kapitalisasi yang baik (finance.detik.com, 2016). Apabila suatu pengumuman atau peristiwa memiliki informasi yang kuat dan relevan, maka pasar akan bereaksi yang ditunjukkan dengan munculnya *abnormal return* (Hartono, 2018). Sehingga apabila peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia ini memiliki kandungan informasi yang kuat, maka akan berpengaruh terhadap saham sektor industri barang konsumsi yang terdaftar dalam indeks LQ45 yang dapat dilihat dengan adanya perubahan *abnormal return*. Sehingga apabila peristiwa pengumuman korban Covid-19 pada 2 maret 2020 ini mengandung informasi yang kuat, maka akan berdampak terhadap saham dengan adanya *abnormal return*. (Febriyanti, 2020) membuktikan secara empiris bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *abnormal return* pada 30 hari sebelum dan 30 hari sesudah pengumuman kasus pertama pasien Covid-19 di Indonesia. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayah, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada *abnormal return* periode sebelum dan setelah *Asian Games* Jakarta Palembang 2018. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Jange, 2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *abnormal return* saham yang signifikan pada saat sebelum dan sesudah pilkada serentak tahun 2015 dan 2017. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lindayani, 2020), bahwa tidak terdapat perbedaan *abnormal return* yang signifikan pada perusahaan yang *listing* di indeks LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia antara sebelum dan sesudah peristiwa reuni akbar 212. Penelitian ini merupakan pengujian kembali atas kesenjangan temuan pada penelitian sebelumnya dan dilakukan pada emiten yang termasuk indeks LQ45 pada sektor industri barang konsumsi periode tahun 2019-2021.

LANDASAN TEORIPASAR MODAL

Pasar modal merupakan sarana yang dapat digunakan untuk memperkuat modal dengan cara menjual saham atau *bonds* (Fahmi, 2018). Menurut (Wardiyah, 2017), pasar modal adalah sarana bagi pihak yang ingin melakukan transaksi instrumen keuangan jangka panjang. Menurut (Suratman et al., 2020), pasar modal adalah pasar yang berfungsi sebagai

wadah bagi perusahaan swasta untuk memperjualbelikan instrumen keuangan jangka panjangnya. Pasar modal sangat sensitif pada peristiwa yang akan terjadi maupun yang sedang terjadi (Lindayani, 2020). (Martalena dan Malinda, 2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi pasar modal itu sendiri, yaitu:

1. Persediaan sekuritas.
2. Permintaan sekuritas.
3. Kondisi dari politik dan ekonomi pada suatu negara.
4. Hukum dan peraturan yang dibuat pada suatu negara.
5. Serta eksistensi dari lembaga yang berwenang dalam mengatur, mengawasi, serta lembaga yang dapat menciptakan efisiensi dalam transaksi.

Saham

Saham merupakan bukti kepemilikan dari suatu perusahaan yang dapat menghasilkan profit berupa dividen atau *capital gain* (Budiman, 2020:12). Menurut (Suratman et al., 2020), saham merupakan instrumen atau alat yang dapat menyertakan modal individu atau kelompok dalam suatu perusahaan. Menurut (Wardiyah, 2017), saham merupakan sebagian kepemilikan dari perusahaan yang dijual guna mendapatkan modal untuk perusahaan itu sendiri.

Harga Saham

Menurut (Samsul, 2015), harga saham merupakan suatu nilai yang terbentuk akibat adanya proses transaksi saham dan dengan kinerja perusahaan yang baik, maka ketertarikan investor dalam pembelian saham meningkat. Menurut (Putri, 2015), harga saham merupakan nilai yang dapat menggambarkan aktiva dari perusahaan penerbit saham, dengan fluktuasi harga yang ditentukan oleh kekuatan *demand* dan *supply* yang terjadi di pasar modal. Faktor yang dapat memengaruhi harga saham itu sendiri menurut (Fahmi, 2018), yaitu sebagai berikut :

1. Keadaan ekonomi mikro dan makro.
2. Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, seperti ekspansi usaha.
3. Pergantian pengurus yang dilakukan secara mendadak.
4. Adanya pemegang jabatan perusahaan yang terjerumus tindak pidana.
5. Penurunan kinerja perusahaan secara terus menerus.
6. Adanya *systematic risk*.
7. Kondisi psikologi pasar.

Abnormal Return

Menurut (Hartono, 2018), *abnormal return* merupakan hasil pengurangan *return* sesungguhnya dengan *expected return*. Apabila suatu pengumuman atau peristiwa memiliki informasi yang kuat dan relevan, maka akan berdampak pada *return* saham dengan adanya *abnormal return*.

Efisiensi Pasar

Pasar yang efisien dapat tercipta jika para pelaku pasar modal dapat dengan mudah mengakses segala informasi yang ada, sehingga tidak akan ditemukannya *abnormal return* (Tandelilin, 2017).

Event Study

Event Study adalah suatu pengujian terhadap suatu peristiwa dengan menggunakan pendekatan secara metodologi, dengan tujuan menguji reaksi pasar terhadap suatu peristiwa (Hartono, 2018). Menurut (Faulani, 2020), dengan adanya studi peristiwa, para pengamat

dapat menilai dampak dari suatu peristiwa yang telah terjadi atau sedang terjadi terhadap objek yang akan ditelitinya.

Hipotesis

Penelitian sebelumnya yang melakukan pengujian terhadap suatu peristiwa khususnya aktivitas yang terjadi dalam negeri dengan tujuan untuk mengetahui reaksi pasar terhadap suatu peristiwa pernah dilakukan oleh (Dewi et al., 2017) mengenai pengaruh pilgub DKI pada tahun 2017 terhadap *abnormal return* dan (Febriyanti, 2020) mengenai dampak pandemi Covid-19 terhadap *abnormal return* dengan keduanya menghasilkan kesimpulan bahwa masing-masing peristiwa tersebut menunjukkan adanya perbedaan *abnormal return* yang signifikan terhadap *abnormal return* pada periode peristiwa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing peristiwa tersebut berpengaruh terhadap *abnormal return* saham dan maka dari itu, peneliti dapat memperoleh suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat *abnormal return* saham sektor industri barang konsumsi yang termasuk indeks LQ45 periode tahun 2019-2021 pada periode pengamatan peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia.
2. Terdapat perbedaan *abnormal return* yang signifikan pada saham sektor industri barang konsumsi yang termasuk indeks LQ45 periode tahun 2019- 2021 pada sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman Covid-19 pertamakali terkonfirmasi di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Sujarweni (2019) menyatakan bahwa, sampel merupakan sejumlah data yang diambil dari populasi yang ditentukan oleh beberapa kriteria. Jumlah sampel pada penelitian yaitu sejumlah 6 sampel, yang diambil dari 34 perusahaan yang digunakan sebagai populasi pada penelitian ini. Dan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampel. Berikut ini merupakan kriteria dalam *purposive sampling* yang digunakan:

1. Emiten yang secara berturut-turut termasuk dalam indeks LQ45 pada periode tahun 2019-2021.
2. Emiten termasuk dalam sektor industri barang konsumsi.

Periode peristiwa yang digunakan yaitu 121 hari, dengan 60 hari sebelum (t-60) dan 60 hari sesudah (t+60) peristiwa pengumuman korban Covid pada 2 Maret 2020. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode analisis dokumen dengan jenis data yang digunakan yaitu data sekunder yang bersumber dari www.idx.co.id dan finance.yahoo.com.

Metode Analisis Data

1. Menghitung *Abnormal Return*

Terdapat beberapa tahapan dalam menghitung *abnormal return*, yaitu sebagai berikut :

- a. Menghitung *return* sesungguhnya. formula yang digunakan dalam menghitung *return* sesungguhnya menurut (Hartono, 2018):

$$R_{i,t} = \frac{(P_{i,t} - P_{i,t-1})}{P_{i,t-1}}$$

Keterangan:

$R_{i,t}$ = Keuntungan sesungguhnya pada saham i pada hari-t.

$P_{i,t}$ = Harga saham pada hari ke-t.

$P_{i,t-1}$ = Harga saham pada hari sebelumnya.

- b. Menghitung *return* IHSB atau pasar. Formula yang digunakan dalam menghitung *return* pasar menurut (Purwanto dan Sumarto, 2017), yaitu:

$$RM = \frac{(IHSB_t - IHSB_{t-1})}{IHSB_{t-1}}$$

Keterangan:

RM = *Return* pasar.

$IHSB_t$ = Nilai pasar pada periode t .

$IHSB_{t-1}$ = Nilai pasar pada periode sebelum t .

- c. Regresi *actual return* dengan *return* pasar. Hal ini berguna untuk memperoleh nilai *alpha* (α) dan *beta* (β). Nilai α dan β berguna untuk menghitung nilai dari keuntungan yang diharapkan (*expected return*) dengan menggunakan metode *single index model*. Menurut (Tandelilin, 2017), *single index model* digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

Keterangan:

$$R_i = \alpha_i + \beta_i RM + e_i$$

α_i = *Intercept*. Dengan kata lain komponen *return* yang tidak berhubungan dengan *return* pasar.

β_i = Koefisien regresi yang menyatakan *slope* garis regresi.

e_i = Kekeliruan regresi atau dengan kata lain deviasi *return* yang diobservasi dengan *return* yang diprediksi.

- d. Menghitung *expected return*. formula yang digunakan dalam menghitung *expected return* menggunakan metode *single index model* menurut (Purwanto dan Sumarto, 2017), yaitu:

$$E(R_{i,t}) = \alpha_i + \beta_i RM$$

Keterangan:

$E(R_{i,t})$ = *Expected return* saham i pada periode t . α_i = *Return* yang tidak terpengaruh oleh pasar.

β_i = Sensitivitas *return* terhadap perubahan pasar.

RM = *Return* pasar.

- e. Menghitung *abnormal return*. Formula yang digunakan dalam mencari *abnormal return* menurut (Hartono, 2018), yaitu:

$$AR_{i,t} = R_{i,t} - E(R_{i,t})$$

Keterangan:

$AR_{i,t}$ = *Abnormal Return* saham. $R_{i,t}$ = *Return* sesungguhnya.

$E(R_{i,t})$ = *Return* ekspektasian.

2. Uji Normalitas Data

Mengukur normalitas berguna untuk menentukan data yang digunakan dalam penelitian itu berdistribusi secara normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji

normalitas *Shapiro-Wilk*. Dasar penarikan kesimpulan dalam uji *Shapiro-Wilk* ini adalah apabila data memperoleh nilai *Sig.* > (0,05), maka data dinyatakan berdistribusi secara normal.

3. Uji Hipotesis Pertama

Uji ini dilakukan untuk mengetahui reaksi pasar terhadap peristiwa pengumuman korban Covid-19 pada 2 Maret 2020. Analisis data yang digunakan dalam uji hipotesis pertama ini adalah uji *one sample t-test* jika data berdistribusi normal dan uji *one sample Wilcoxon signed ranked test* jika data tidak berdistribusi normal. Dasar penarikan kesimpulan dalam uji hipotesis pertama ini adalah jika nilai *Sig.* < (0,05), maka H1 dapat diterima.

4. Uji Hipotesis Kedua

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *abnormal return* sebelum dan sesudah peristiwa. Terdapat dua uji beda yang digunakan, yaitu uji *paired sample t-test* jika data berdistribusi normal dan uji *paired sample Wilcoxon signed ranked test* apabila data tidak berdistribusi normal. Dasar penarikan kesimpulan dalam uji hipotesis kedua ini adalah jika nilai *Sig.* < (0,05), maka H2 dapat diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Dari hasil yang telah didapat, beberapa data memiliki nilai sebaran yang berdistribusi secara tidak normal yaitu pada data di t-31, t+3, t+9, t+38 dan t+50 dengan nilai *Sig.* < 0,05. Dan sebagian besar data berdistribusi secara normal. Sehingga pada uji hipotesis pertama menggunakan uji *one sample t-test* bagi data yang berdistribusi secara normal dan uji *one sample Wilcoxon signed ranked test* bagi data yang berdistribusi secara tidak normal.

Uji Hipotesis Pertama

Pada pengujian hipotesis pertama ini, peneliti menggunakan uji *one sample t-test* bagi data yang berdistribusi normal dan uji *one sample Wilcoxon signed ranked test* bagi data yang tidak berdistribusi normal dengan bantuan IBM SPSS *Statistics 20.0*.

Tabel 1. Uji One Sample T-Test

Mean Difference Interval of the Mean Difference

Tabel 1. Uji One Sample T-Test

<i>t</i>	<i>Df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
				<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
				Test Value = 0	
t-49	-3,151	5	0,025	-0,0112	-0,0204 -0,0021
t-9	-2,774	5	0,039	-0,0042	-0,0081 -0,0003
t+22	2,997	5	0,030	0,0455	0,0065 0,0846
t+25	-4,206	5	0,008	-0,0184	-0,0297 -0,0072
t+41	-3,375	5	0,020	-0,0366	-0,0645 -0,0087
t+49	3,016	5	0,030	0,0338	0,0050 0,0627
t+53	-9,684	5	0,000	-0,0342	-0,0432 -0,0251

Tabel 1 menyajikan hasil pengujian bahwa terdapat 7 data yang memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* < (0,05), diantaranya pada periode t-49, t-9, t+22, t+25, t+41, t+49, t+53 dengan masing - masing memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,025; 0,039; 0,030; 0,008; 0,020; 0,030; 0,000. Dari data yang telah didapat, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat *abnormal return* saham sektor industri barang konsumsi yang termasuk dalam LQ45 periode tahun 2019-2021 pada periode pengamatan peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia” diterima kebenarannya.

Uji Hipotesis Kedua

Pada pengujian hipotesis kedua, peneliti menggunakan uji *paired sample t-test* dengan bantuan IBM SPSS Statistics 20.0 karena data *average abnormal return* sebelum dan *average abnormal return* sesudah berdistribusi normal.

Tabel 2 Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 AARSBLM	-0,000232	6	0,004395	0,001794
AARSSDH	0,002708	6	0,004118	0,001681

Tabel 3 Uji Paired Sample T-Test

	Paired Differences					T	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1								
AARSBLM - AARSSDH	-0,002940	0,003511	0,001433	-0,006624	0,000745	-2,051	5	0,096

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 yang telah didapat melalui uji *paired sample t-test*, ditemukan bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,096 > 0,05. Maka dari itu, peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat perbedaan *abnormal return* yang signifikan pada saham sektor industri barang konsumsi yang termasuk indeks LQ45 periode 2019-2021 pada sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia” tidak dapat diterima kebenarannya.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil yang telah didapat, bahwa hipotesis pertama (H1) diterima kebenarannya. Hal itu mengindikasikan bahwa pengumuman korban terinfeksi Covid-19 pada 2 Maret 2020 di Indonesia memiliki kandungan informasi yang cukup sehingga para pelaku pasar bereaksi terhadap peristiwa tersebut, khususnya pada emiten sektor industri barang konsumsi yang termasuk dalam indeks LQ45 periode tahun 2019- 2021. Hal ini dibuktikan dengan adanya *abnormal return* pada saham di periode peristiwa t-49, t-9, t+22, t+25, t+41, t+49 dan t+53. Selaras dengan teori dari (Hartono, 2018), yang menyatakan bahwa apabila peristiwa memiliki kandungan informasi yang cukup kuat dan relevan, maka pasar akan bereaksi yang ditunjukkan dengan munculnya *abnormal return*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jange, 2017), dengan topik penelitian yang diambil yaitu tentang dampak peristiwa pilkada serentak tahun 2015 dan 2017 terhadap

abnormal return saham sektor perbankan. Hasil yang didapat pada penelitian yang dilakukan (Jange, 2017) yaitu bahwa pada peristiwa pilkada serentak periode tahun 2015 dan 2017 ditemukannya *abnormal return* saham.

Hasil analisis pada uji tahap dua menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) tidak dapat diterima kebenarannya, yang artinya bahwa informasi yang tersebar dikalangan investor sudah merata dan pasar tidak terlalu bereaksi lagi terhadap peristiwa pengumuman korban terinfeksi Covid-19 tersebut, sehingga aktivitas perdagangan di pasar modal mulai berangsur normal. Hal ini terjadi karena Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bursa Efek Indonesia (BEI) mengeluarkan suatu kebijakan dimana OJK mengizinkan untuk melakukan pembelian kembali (*buyback*) saham yang sudah tersebar di masyarakat kepada semua emiten, dengan tujuan untuk memberikan dorongan terhadap perekonomian Indonesia serta dengan harapan dapat menekan fluktuasi pasar yang signifikan. BEI juga mengeluarkan kebijakan berupa melakukan perubahan terhadap ketentuan *auto rejection* perdagangan saham. Tujuan dilakukannya hal ini adalah untuk mengantisipasi terjadinya koreksi yang sangat dalam pada harga pasar (www.bareksa.com, 2020). Pada teori pasar efisien yang dinyatakan oleh (Tandelilin, 2017), pasar dikatakan efisien apabila harga saham mampu terbentuk berdasarkan informasi yang ada, sehingga harga yang terbentuk adalah harga yang menggambarkan kondisi ekonomi sepenuhnya. Dengan demikian, tidak ditemukannya perbedaan rata-rata *abnormal return* yang signifikan pada sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia menunjukkan bahwa pasar mampu dengan cepat dalam menerima informasi yang ada, sehingga dapat mencapai keseimbangan dalam menyesuaikan harga saham dan aktivitas perdagangan di pasar modal dapat berangsur normal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diantriasih et al, 2018) yang meneliti dampak pilkada serentak tahun 2018 terhadap *abnormal return*, yang mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan *abnormal return* sebelum dan sesudah peristiwa pilkada serentak tahun 2018. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baktyarina dan Purnamawati, 2020) yang meneliti dampak pelantikan Menteri BUMN Erick Thohir pada IDX BUMN20, yang mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat *abnormal return* sebelum dan sesudah peristiwa pelantikan Menteri BUMN Erick Thohir.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka peneliti membuat suatu kesimpulan, yaitu: (1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), nilai *Sig. (2-tailed)* yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan, bahwa terdapat *abnormal return* saham pada periode pengamatan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat *abnormal return* pada saham sektor industri barang konsumsi yang termasuk indeks LQ45 periode tahun 2019-2021 pada periode pengamatan peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia” dapat diterima; (2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), nilai *Sig. (2-tailed)* yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan, bahwa tidak terdapat perbedaan *abnormal return* yang signifikan pada hari sebelum dan sesudah peristiwa. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan “terdapat perbedaan *abnormal return* yang signifikan pada sebelum dan sesudah peristiwa pengumuman Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia” ditolak.

Terdapat beberapa saran yang peneliti berikan berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan, yaitu: (1) Bagi investor, disarankan agar selalu menggali informasi terkini mengenai kondisi ekonomi, sosial, politik maupun fundamental perusahaan dan selalu mempertimbangkan risiko makro dan mikro ekonomi atau suatu peristiwa yang sekiranya dapat memengaruhi harga saham maupun fundamental dari perusahaan penerbit saham

dalam melakukan jual beli saham, agar dapat terciptanya pasar yang efisien; (2) Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema atau topik yang sama dengan penelitian ini, disarankan untuk menggunakan sampel dari beberapa sektor dengan tujuan variabilitas data lebih bervariasi. Dan peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan periode peristiwa selama 11 hari atau 15 hari. Tujuan menyarankan periode peristiwa yang singkat adalah untuk mengisolir faktor lain yang akan memengaruhi *abnormal return* saham.

DAFTAR PUSTAKA

- Baktyarina, Ni Luh Putu Ika & Purnamawati, I Gusti Ayu. (2020). Analisis Komparatif Abnormal Return, Trading Volume Activity dan Bid Ask Spread Terhadap Pelantikan Menteri BUMN Erick Thohir pada IDX BUMN20. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 8(2), 196-202.
- Bareksa. (2020). IHSG Longsor, Ini Rincian Kebijakan OJK & BEI Buyback Saham dan Auto Rejection. <https://www.bareksa.com/berita/pasar-modal/2020-03-10/ihsg-longsor-ini-rincian-kebijakan-ojk-bei-buyback-saham-dan-auto-rejection>, diakses tgl 1 September 2021.
- Budiman, Raymond. (2020). *Strategi Manajemen Portofolio Investasi Saham*. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo.
- Dewi, Ni Putu Amelia Santi, Wahyuni, Made Arie, & D, Putu Eka Dianita, M. (2017). Pengaruh Pemilihan Gubernur DKI Tahun 2017 Terhadap Abnormal Return dan Volume Perdagangan Saham LQ45 Di BEI. *e-Journal SI Ak Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*. 8(2), 1-11.
- Diantriasih, Ni Komang, Purnamawati, I Gusti Ayu & Wahyuni, Made Arie. (2018) Analisis Komparatif Abnormal Return, Security Return Variability dan Trading Volume Activity Sebelum dan Setelah Pilkada Serentak Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. 10(1), 116-127.
- Fahmi, Irham. (2018). *Pengantar Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Cetakan Kedua. Bandung: ALFABETA.
- Faulani, Melinda Rizqi. (2020). Pengaruh Covid-19 terhadap Nilai Saham Perusahaan Transportasi di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Febriyanti, Galuh Artika. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Harga Saham dan Aktivitas Volume Perdagangan (Studi Kasus Saham LQ-45 di Bursa Efek Indonesia). *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 204-214.
- Hartono, Jogiyanto. (2018). *Studi Peristiwa: Menguji Reaksi Pasar Modal Akibat Suatu Peristiwa*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hidayah, Maulida Kholifatul. (2019). Perbedaan Abnormal Return dan Trading Volume Activity Sebelum, Saat dan Sesudah Asian Games Jakarta-Palembang 2018 (Studi Kasus Pada Indeks Liquid 45). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Indonesia, CNN. (2020). IHSG Anjlok 26,43 Persen Sampai April Ini. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200424154424-92-497014/ihsg-anjlok-2643-persen-sampai-april-ini>, diakses tgl 8 September 2021.
- Jange, Beno. (2017). Dampak Pilkada Serentak 2015 dan 2017 Terhadap Abnormal Return dan Volume Perdagangan Saham Sektor Perbankan di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 8(2), 1935-1949.
- Lindayani, Sri. (2020). Dampak Reuni Akbar 212 Terhadap Abnormal Return Saham Pada Kelompok Indeks Saham LQ-45. *Skripsi*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Martalena & Malinda, Maya. (2019). *Pengantar Pasar Modal Didesain untuk Mempelajari Pasar Modal dengan Mudah dan Praktis*. Edisi Revisi. Yogyakarta: ANDI.
- May, Ellen. (2016). Mengenal LQ 45. <https://finance.detik.com/bursa-dan-valas/d->

- 3298411/mengenal-lq-45, diakses tgl 26 Maret 2021.
- Purwanto & Sumarto, Agus Herta. (2017). *Manajemen Investasi (Kiat-Kiat Sukses Berinvestasi Saham, Panduan Praktis bagi Pemula)*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Putri, Linzzy Pratami. (2015). Pengaruh Profitabilitas terhadap Harga Saham pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 49-59.
- Samsul, Mohamad. (2015). *Pasar Modal dan Manajemen Portofolio*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sidik, Syahrizal. (2020). Sektor Keuangan Waspada, Outflow Berpotensi Berlanjut. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200511144853-17-157614/sektor-keuangan-waspada-outflow-berpotensi-berlanjut>, diakses tgl 25 Maret 2021.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suratman, Munir, Moh. Bakar Misbakul, & Rokhmatussa'dyah, Ana. (2020). *Aspek Hukum Pasar Modal*. Cetakan Pertama. Malang: Setara Press.
- Tandelilin, Eduardus. (2017). *Pasar Modal Manajemen Portofolio & Investasi*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Wardiyah, Mia Lasmi. (2017). *Manajemen Pasar Uang dan Pasar Modal*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA LPD
DENGAN BUDAYA *TAT TWAM ASI* SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI
(Studi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Buleleng Bali)**

Ketut Gunawan¹, Nyoman Suandana², Ni Ketut Adi Mekarsari³, Ida Bagus Swaputra⁴

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panji Sakti Singaraja, Bali

⁴STIMI Handayani Denpasar

e-mail: ketut.gunawan.unipas@gmail.com, suandana@ymail.com,
ekarsariunipas@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Buleleng mengalami kemerosotan selama tiga tahun terakhir tahun 2018, 2019 dan 2020. Kondisi ini sangat bertentangan dengan harapan dibentuknya Lembaga Perkreditan Desa seperti yang tersirat dalam Peraturan Daerah Bali no 3 tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja LPD; 2). pengaruh Budaya *Tat Twam Asi* terhadap Kinerja LPD; 3). pengaruh Interaksi *Leader Member Exchange* (LMX) dan Budaya *Twam Asi* terhadap Kinerja LPD. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya serta dianalisis dengan *regression analysis* dan *moderated regression analysis*. Hasil analisis menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa; 2) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Budaya *Tat Twam Asi* terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa; 3). Keberadaan Budaya *Tat Twam Asi* mampu untuk memperkuat pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. Penelitian ini merekomendasikan: 1) untuk meningkatkan kinerja LPD agar menerapkan *Leader Member Exchange* (LMX) bagi pengurus agar kedekatan antara sesama pengurus dan dengan karyawan; 2) Perlunya secara nyata menjadikan Budaya *Tat Twam Asi* sebagai nilai yang ditanamkan kepada seluruh pemangku kepentingan pada LPD; 3) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti Budaya Bali sebagai budaya organisasi, yang mengadopsi kearifan lokal terhadap LPD sebagai obyek dapat lebih komperhensif dalam rangka meningkatkan kinerja LPD.

Kata kunci: Budaya *Tat Twam Asi*, Kinerja LPD, *Leader Member Exchange* (LMX), dan Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

ABSTRACT

The performance of the Village Credit Institutions in Buleleng Regency has declined for the last three years 2018, 2019 and 2020. This condition is very contrary to the expectations of the establishment of a Village Credit Institution as implied in the Bali Regional Regulation no. 3 of 2017. This study aims to determine: 1) the influence of Leader Member Exchange (LMX) on LPD Performance; 2). the influence of Tat Twam Asi Culture on LPD Performance; 3). the effect of Leader Member Exchange (LMX) Interaction and Twam Asi Culture on LPD Performance. Data were collected using a questionnaire technique that has been tested for validity and reliability and analyzed by regression analysis and moderated regression analysis. The results of the analysis show: 1) There is a Positive and Significant influence of Leader Member Exchange (LMX) on the Performance of Village Credit Institutions; 2) There is a Positive and Significant influence of Tat Twam Asi Culture on the Performance of Village Credit Institutions; 3). The existence of the Tat Twam Asi Culture is

able to strengthen the influence of the Leader Member Exchange on the Performance of Village Credit Institutions. This study recommends: 1) to improve the performance of LPD in order to implement the Leader Member Exchange (LMX) for the management so that the closeness between fellow administrators and employees; 2) The real need to make the Tat Twam Asi Culture a value that is instilled in all stakeholders in the LPD; 3) Further research can use other variables such as Balinese Culture as organizational culture, which adopts local wisdom towards LPD as an object to be more comprehensive in order to improve LPD performance.

Keywords: *Tat Twam Asi Culture, LPD Performance, Leader Member Exchange (LMX), and Village Credit Institutions (LPD).*

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa untuk pertama kalinya merupakan warisan Peraturan Daerah No.2 tahun 1988 tentang Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dan berkembang dari waktu ke waktu. Didirikannya Lembaga keuangan Non Bank ini oleh pemerintah Provinsi Bali diharapkan mampu mendukung pembangunan desa. Misi yang dilaksanakan adalah menampung dana masyarakat di pedesaan dan menyalurkannya kepada masyarakat lainnya berupa kredit. Misi lain yang diemban adalah memberantas ijon, gadai gelap serta memajukan perekonomian di pedesaan. Peraturan Daerah No 2 tahun 1998 kemudian mengalami perubahan berdasarkan perkembangan serta kebutuhan masyarakat terhadap keberadaan LPD. Perda nomor 3 tahun 2017 sebagai perda terakhir yang mengatur keberadaan LPD menyatakan bahwa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) diperlukan keberadaannya untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan masyarakat hukum adat yang merupakan krama desa adat.

Berdasarkan apa yang tersirat dalam Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2017 jelaslah bahwa Masyarakat Bali sangat mengharapkan LPD tumbuh dan berkembang menjadi Lembaga Keuangan yang tangguh dalam rangka terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Hingga saat ini di Kabupaten Buleleng Bali telah tumbuh dan berkembang sebanyak 156 buah LPD yang tersebar di 9 Kecamatan yang meliputi: Kecamatan Gerokgak 14 LPD, Kecamatan Seririt 25 LPD, Kecamatan Busungbiu 16 LPD, Kecamatan Banjar 17 LPD, Kecamatan Sukasada 21 LPD, Kecamatan Buleleng 21 LPD, Kecamatan Sawan 18 LPD, Kecamatan Kubutambahan 22 LPD dan Kecamatan Tejakula 15 LPD.

Hasil studi yang dilakukan menunjukkan bahwa Kinerja LPD yang tercermin dalam Kemampulabaan mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Profitabilitas Lembaga Perkreditan Desa selama tiga tahun terakhir yakni tahun 2018, 2019 dan tahun 2020 mengalami penurunan. Perolehan Laba tahun 2018 sebanyak Rp 56.634.639.000 menurun di tahun 2019 sebesar Rp 9.224.308.000 menjadi sebesar Rp 46.810.231.000 atau sekitar 16,3%. Tahun 2020 menurun lagi sebesar Rp 13.502.678.000 menjadi sebesar Rp 33.327.753.000 atau sekitar 28,9%. Kondisi ini sangat bertentangan dengan harapan dibentuknya Lembaga Perkreditan Desa seperti yang tersirat dalam Peraturan Daerah yang mengatur.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan menarik untuk mengetahui berbagai faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan di Kabupaten Buleleng Bali. Sumberdaya Manusia memegang peran yang sangat besar terhadap kemajuan organisasi (Sedarmayanti, 2009). Salah satu peran yang dimainkan dalam organisasi adalah Kepemimpinan. Dewasa ini muncul teori yang mengukur kualitas Kepemimpinan dalam hubungannya dengan bawahan yang dipimpinnya yang disebut dengan *Leader Member Leader Exchange* yang disingkat LMX. Menurut Grain dan Uhl-Bien (1995) mengemukakan salah satu yang harus diperhatikan oleh para pemimpin adalah kualitas hubungan antara

pemimpin dan karyawan. Teori ini mengatur hubungan antara pemimpin dan karyawan yang disebut *Leader Member Exchange* disingkat dengan LMX. Menurut teori ini kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahan akan dapat menciptakan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan para pemimpin dan pengetahuan, kesetiaan satu sama lain, menyukai satu sama lain. Bentuk kepemimpinan LMX dapat menghasilkan umpan balik secara cepat karena kedekatan jarak atasan dan bawahan tanpa memandang batasan jabatan dan status sosial. Hasil uji model atas penelitian LMX ternyata membuktikan adanya dampak positif terhadap perusahaan.

Pasal 10 ayat Perda nomor 3 tahun 2017 tentang organisasi LPD menyatakan bahwa Organisasi LPD meliputi *Prajuru* dan *Panureksa*. *Prajuru* LPD meliputi: *Pemuncuk*, *Penyarikan* dan *Patengen*. Penggunaan Bahasa Bali dalam berbagai sebutan nama jabatan di lingkungan LPD ini disebabkan LPD tumbuh di Bali dalam praktek keseharian mengadopsi kearifan lokal. Istilah *Prajuru* identik dengan Pemimpin LPD. Istilah *Pemuncuk* identik dengan Kepala yang bertugas memimpin LPD dalam operasionalnya. Istilah *Penyarikan* identik dengan Sekretaris yang bertugas pada bidang pembukuan LPD. Istilah *Patengen* identik dengan Bendahara yang bertugas bidang keuangan LPD. Selain itu Organisasi LPD juga dilengkapi dengan pembantu umum dan juru pungut serta keamanan.

Melihat pola kepemimpinan LPD di Bali mirip dengan Pola miskin struktur namun kaya fungsi, yang dalam praktek keseharian jarak pemisah antara *pemuncuk* dengan *penyarikan* dan *patengen* tidak ada jurang pemisahannya. *Prajuru* LPD bekerja dalam ruangan yang tidak ada penyekatnya. Penggunaan sarana kerja, serta pola tatap muka *face to face* antara *pemuncuk*, *penyarikan* dan *patengen* menyebabkan jarak hubungan antara pemuncuk dengan bawahannya menjadi sangat dekat mirip dengan model *Leader Member Exchange* (LMX). Itulah sebabnya penelitian ini ingin menjadikan *Leader Member Exchange* (LMX) sebagai variabel bebas atas Kinerja LPD. Penelitian Hutama dan Goenawan (2017) menyimpulkan *Leader Member Exchange* (LMX) yang meliputi dimensi *affect*, *loyalty*, *contribution*, *professional respect* terbukti secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Hotel X Surabaya. Penelitian Arsintadiani & Harsono (2002) menyimpulkan terdapat pengaruh kualitas *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Produktivitas Kerja.

Masyarakat yang beragama Hindu mengenal ajaran *Tat Twam Asi*. Ajaran *Tat Twam Asi* mengandung arti aku adalah kamu dan kamu adalah aku. Dalam *Chandhogya Upanishad VI.8.7* tersurat sebuah *Maha Vakya* atau semboyan utama yaitu *Tat Twam Asi* yang merupakan nilai yang sangat luhur, yang dapat kita gunakan sebagai pedoman dalam membangun sebuah kehidupan yang rukun dan damai. Ajaran ini menekankan adanya kesetaraan antara sesama manusia. Hendra (2003) menyatakan Ajaran *Tat Twam Asi* dimaknai dengan Semangat Kesetaraan dikalangan umat manusia. Hal ini ini telah mendorong lahirnya azas suka duka, paras poros, salunglung sabyantaka. Dalam kehidupan organisasi budaya *Tat Twam Asi* di indikasikan dengan perilaku saling asah, saling asih dan saling asuh. Saling asah berarti Implementasi ajaran *Tat Twam Asi* dalam kehidupan sehari hari bagi masyarakat menimbulkan sikap simpati dalam arti ikut merasakan apa yang dirasakan orang lain. Dampak lain adalah solidaritas dalam kehidupan bermasyarakat yang akan menimbulkan kehidupan yang harmonis, saling mengisi dan saling melindungi yang pada akhirnya akan terwujud kesejahteraan hidup dalam kebersamaan. Pokok-pokok ajaran *Tat Twam Asi* terdiri atas: (1) saling ketergantungan antar sesama, (2) penghormatan terhadap perbedaan, (3) perasaan kepemilikan komunal, (4) kau adalah aku, dan aku adalah kamu, dan (5) tanggungjawab sosial bersama.

Hasil penelitian Purnamawati dan Adnyani (2021) menyatakan terdapat pengaruh budaya *Tat Twam Asi* terhadap keberhasilan pengelolaan aset desa Bali. Keberadaan ajaran *Tat Twam Asi* di kalangan masyarakat Bali yang menekankan pada keeratn hubungan

antara sesama manusia yang tidak berbeda satu sama lain dalam mewujudkan kesejahteraan menyebabkan ketertarikan penulis untuk mengetahui apakah Ajaran *Tat Twam Asi* dapat memperkuat atau bahkan memperlemah pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja LPD di Kabupaten Buleleng Bali.

Hipotesis dalam artikel ini yaitu:

H₁: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja LPD.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya *Tat Twam Asi* terhadap Kinerja LPD.

H₃: Terdapat .interaksi *Leader Member Exchange* (LMX) dan Budaya *Twam Asi* terhadap Kinerja LPD.

Berdasarkan uraian di atas maka artikel ini mengambil judul Pengaruh *Leader Mamber Exchange* (LMX) terhadap Kinerja LPD dengan Budaya *Tat Twam Asi* sebagai variabel pemoderasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Buleleng Bali).

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data penelitian atas variabel *Leader Mamber Exchange* (LMX), Budaya *Tat Twam Asi* dan Kinerja LPD digunakan teknik survai. Dengan menggunakan teknik Slovin maka ditetapkan jumlah sampel yang dipandang mampu mewakili seluruh populasi sebanyak 40 LPD yang ditetapkan secara *proporsional sampling* yang meliputi: 22 LPD yang dengan kondisi sehat, 8 LPD dengan kondisi Kurang sehat, 2 LPD dengan kondisi tidak sehat, 5 LPD dengan kondisi macet, 2 LPD dengan kondisi tanpa lapor dan 1 LPD dengan kondisi baru beroperasi.

Variabel *Leader Member Exchange* (LMX) mengadopsi teori Graen & Uhl-Bien (1995) yang menyatakan indikator LMX meliputi: *Respect*, *Trust*, dan *Obligation*.

1. *Respect* yang meliputi: a. Pemimpin mengetahui permasalahan dan kebutuhan dalam pekerjaan karyawan sehingga timbul rasa hormat pada karyawan terhadap pemimpin; b. Pemimpin mengakui dan menghargai potensi karyawan sehingga karyawan juga menghargai pemimpin.
2. *Trust* yang meliputi: a. Karyawan memiliki rasa percaya untuk dapat berpihak atau membela pemimpinnya dan sebaliknya; b. Karyawan dipercaya untuk dapat melakukan pekerjaan secara independen oleh pemimpin artinya terdapat unsur kepercayaan pemimpin kepada kinerja karyawan.
3. *Obligation* yang meliputi: a. Pemimpin bersedia menolong karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan; b. Pemimpin bersedia menjamin karyawan yang berada dalam masalah dengan apa yang ia miliki; c. Karyawan memiliki keyakinan terhadap pemimpinnya sehingga karyawan akan membela dan mempertahankan keputusan pemimpin; d. Hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan yang efektif: afeksi, loyalitas, kontribusi, dan respek profesional.

Variabel Budaya *Tat Twam Asi* .mengadopsi sikap perilaku *Chandhogya Upanishad VI.8.7* dalam Setyawan, (2020) yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia dengan istilah Saling asah, saling asih dan saling asuh meliputi:

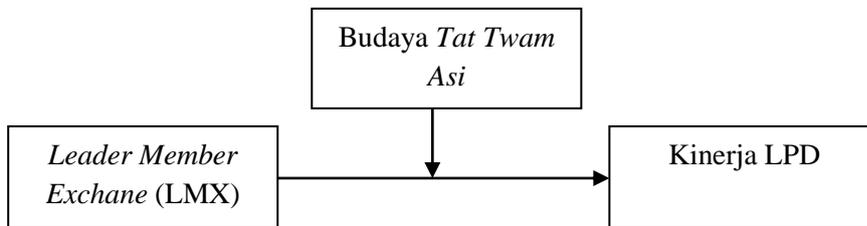
1. Saling Asah meliputi: a. saling memberikan pembelajaran; b. saling memberi koreksi; saling memberi saran, dan saling memberi masukan;
2. Saling asih meliputi: a. saling mengasihi, b. saling menyayangi, c. Saling mencintai, d. Saling menghargai, dan e. Saling menghormati;
3. Saling Asuh meliputi: a. saling melindungi, b. saling menjaga, saling mengayomi dan c. saling membimbing kepada sesama.

Variabel Kinerja LPD mengadopsi teori yang dicetuskan Robbin (2006) yang meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas Penggunaan Sumber daya; Kemandirian dan Komitmen Kerja.

1. Mutu Kerja, diukur dengan kualitas kerja yang dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, diukur dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu, diukur dengan waktu kerja yang diperlukan.
4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya, diukur dengan Penggunaan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku.
5. Kemandirian, diukur dengan sejauhmana pekerjaan dapat diselesaikan sendiri.
6. Komitmen Organisasi, diukur dengan sejauhmana karyawan berkomitmen terhadap misi organisasi.

Untuk memperoleh data digunakan alat pengumpul data berbentuk Kuesioner terbuka dengan skala likert. Setelah data terkumpul dan ditabulasi maka diolah dengan alat olah data program AMOS khususnya analisis regresi dan *moderated regression analysis* (MRA).

Hubungan antar variabel penelitian disajikan dalam Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Hubungan Variabel Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis Korelasi Pearson diketahui bahwa dari tiga variabel yang diuji validitasnya yang meliputi *Leader Member Exchange* (LMX), Budaya Tri Hita Karana dan Kinerja LPD menunjukkan nilai r hitung berturut turut, 0,470; 0,452; 0,382. Ini berarti semua nilai berada di atas 0,300. Hal ini mengindikasikan bahwa alat ukur berupa Kuesioner dinyatakan Valid dalam arti dapat mengukur variabel yang diukur.

Selanjutnya agar alat ukur benar benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data perlu dilakukan uji Reliabilitas. Hasil Uji Reliabilitas atas alat ukur pada tiga variabel yang diukur digunakan alat uji Alpha Cronbact. Hasil uji Alpha Cronback menunjukkan bahwa semua varabel yang meliputi *Leader Member Exchange* (LMX), *Budaya Tat Twam Asi* dan Kinerja LPD memiliki nilai hasil uji reliabilitas secara berturut-turut sebesar 0,801, 0,879 dan 0,901. Hal ini menunjukkan Hasil tersebut memiliki nilai di atas 0,600, yang mengandung arti ketiga alat ukur reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Olah Data Statistik dengan program A.Most dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung (C.R.)	Sig. (P)
1	Kinerja LPD <--- Leader Member Exchange	0,412	4,352	***
2	Kinerja LPD <--- Budaya Tat Twam Asi	0,332	3,377	0,002
3	Kinerja LPD <--- Interaksi	0,443	5,177	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data Amos, 2022

a. Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja LPD

Hasil output atas olah data menunjukkan besaran koefisien regresi sebesar 0,412 dan nilai t hitung 4,352 dengan signifikansi *** atau 0,000. Keputusan yang diambil adalah menerima H_1 . Hal ini mengandung arti bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja LPD. Mengandung makna bahwa semakin berkualitas implementasi *Leader Member Exchange* (LMX) maka akan semakin meningkatkan kinerja LPD. Hal ini sesuai dengan teori Grain dan Uhl-Bien (1995) mengemukakan salah satu yang harus diperhatikan oleh para pemimpin adalah kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan untuk memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utama dan Goenawan (2017), Arsintadiani, & Harsono (2002) yang menyimpulkan terdapat pengaruh kualitas LMX terhadap Kinerja. Dengan demikian, pengurus LPD dengan model *Member Leader Exchange* (LMX) yang meliputi *Respect*, *Trust* dan *Obligation* maka diharapkan mampu meningkatkan Kinerja LPD.

b. Pengaruh Budaya *Tat Twam Asi* terhadap Kinerja LPD.

Hasil output atas olah data menunjukkan besaran koefisien regresi sebesar 0,332 dan nilai t hitung 3,377 dengan signifikansi 0,002. Keputusan yang diambil adalah menerima H_2 . Hal ini mengandung arti bahwa Budaya Tata Twam Asi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja LPD. Mengandung arti bahwa implementasi Budaya *Tat Twam Asi* yang meliputi saling asah, saling asih dan saling asuh akan memberikan dampak langsung terhadap Kinerja LPD. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Purnamawati dan Adnyani (2021) menyatakan terdapat pengaruh budaya *Tat Twam Asi* terhadap keberhasilan pengelolaan aset desa Bali. Pengurus yang memiliki yang menerapkan perilaku saling asah, saling asih dan seling asuh dengan baik akan mendorong terciptanya suasana kerja yang baik sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja LPD.

c. Interaksi *Leader Member Exchange* (LMX) dan Budaya *Twam Asi* terhadap Kinerja LPD.

Hasil output atas olah data menunjukkan besaran koefisien regresi sebesar 0,433 dan nilai t hitung 5,177 dengan signifikansi 0,000. Keputusan yang diambil adalah menerima H_3 . Hal ini mengandung arti bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) dengan moderasi Budaya *Tat Twam Asi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja LPD. *Leader Member Exchange* (LMX) dan Budaya *Tat Twam Asi* memiliki interaksi yang kuat dalam meningkatkan Kinerja LPD di kabupaten Buleleng. Hal ini mengandung arti bahwa bahwa implementasi *Leader Member Exchange* (LMX) dapat ditingkatkan secara lebih baik terhadap Kinerja LPD melalui peran Budaya *Tat Twam Asi*. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi nyata tentang peran kearifan lokal yaitu Budaya *Tat Twam Asi* yang diyakini umat Hindu akan dapat memperkuat pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) yang diimplementasikan terhadap peningkatan Kinerja LPD.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Buleleng Bali; (2) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Budaya Taat Twam Asi terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Buleleng Bali dan (3) Keberadaan Budaya *Tat Twam Asi* mampu untuk memperkuat pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Buleleng Bali.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah terdapat kesesuaian antara hasil penelitian ini dengan dasar teori serta hasil penelitian sebelumnya, dengan kondisi Kinerja LPD yang saat ini mengalami penurunan, maka disarankan untuk meningkatkan kinerja LPD di Kabupaten Buleleng (1) agar menerapkan *Leader Member Exchange* (LMX) bagi pengurus agar kedekatan antara sesama pengurus dan dengan karyawan semakin meningkat dalam rangka melaksanakan misi LPD secara keseluruhan dan berkesinambungan; (2) Perlunya secara nyata menjadikan Budaya *Tat Twam Asi* sebagai nilai yang ditanamkan kepada seluruh pemangku kepentingan pada LPD untuk memperkuat kepemimpinan pola *Leader Member Exchange* (LMX) pada LPD; (3) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti budaya Bali sebagai budaya organisasi, sehingga khasanah penelitian terhadap LPD sebagai obyek dapat lebih komprehensif dalam rangka meningkatkan kinerja LPD di kabupaten Buleleng Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsintadiani, D., & Harsono, M. (2002). Pengaruh tingkat LMX terhadap penilaian kinerja dan kepuasan kerja dengan kesamaan gender dan locus of control sebagai variabel moderator. *Jurnal Perspektif*, 7(2), 113-122.
- Akker, J. Van den. (1999). *Principles and Method of Development Research*. London. Dalam. Van Den Akker, J., Branch, R.M., Gustafson, K., Nieveen, N., & Plomp, T. (penyunting.). *Design Approaches And Tools In Educational And Training*. Dordrecht: Kluwer Academic Publisher
- Dienesch. R. M., & Liden. R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development, *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (5 th ed.).
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). The relationship-based approach to leadership: Development of LMX theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level, multidomain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

- Gibson, James L. John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. (2000). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 5 th ed., Texas: Bussiness Publications, Inc.
- Hendra, Novayana. (2013). “My World Tat Twam Asi” dalam <http://worlddehendra.blogspot.co.id/2013/11/tat-twam-asi.html>. Diunduh tanggal 10 Februari 2015.
- Hutama, P., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2), 522-533.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). *Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical asesment through scale development*, *Journal Of Management*, 24 (1), 43–72.
- Lasmawan, Wayan. (2008). Pergeseran Nilai Sosial-Ekonomi Masyarakat Kawasan Penunjang Wisata Alam Gunung Batur – Kintamani (*laporan penelitian*). Singaraja: Lembaga Penelitian Undiksha.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Markos, S., & Sridevi, S. M. (2010). Employee engagement: The key to improving performance, *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.
- O’Donnell, M., Yukl, G., & Taber, T. (2012). Leader behavior and LMX: a constructive replication, *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 143-154.
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Ke-7. Jakarta: Prenhalindo.
- Purnamawati, I. G. A., & Adnyani, N. K. S. (2021). Urgensi Tat Tvam Asi Dalam Pengelolaan Aset Desa. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12(1), 46-58.
- Peraturan Daerah Propinsi Bali Nomor 3 Tahun (2017) tentang Lembaga Perkreditan Desa.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyawan, Dwi. (2020). Artikel “Tat Twam Asi Untuk Kehidupan Yang Rukun Dan Damai. <https://diy.kemenag.go.id/10211-tat-twam-asi-untuk-kehidupanyang-rukun-dan-damai.html>, diakses tanggal 2 Pebruari 2021.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taupan, F., & Sunyoto, C. (2016). Hubungan leader-member exchange dan komitmen organisasional: Studi pada karyawan restoran D’Cost Seafood Surabaya. (TA No. 33010615/MAN/2016). Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior, *Acquistion Review Quarterly*, 233-244.
- Wang, C. J. (2016). Does leader-member exchange enhance performance in the hospitality industry? The mediating roles of task motivation and creativity, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 1–45.

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI JOHNNY ROCKETSS BALI

Mutria Farhaeni¹⁾, Luh Kadek Budi Martini²⁾, Ni Putu Widiastuti³⁾

^{1,2,3}STIE Bali Internasional Institute of Tourism Management

Email: riafarhaeni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali. Sampel penelitian ini sebanyak 50 responden konsumen di Johnny Rockets Bali. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan SPSS for Windows versi 23. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis statistik diketahui bahwa kualitas produk dan harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali sebesar 63%, berdasarkan pengujian hipotesis dengan hasil uji F dan T dapat disimpulkan bahwa kualitas produk dan harga secara simultan (bersama-sama) dan signifikan pengaruh terhadap kepuasan pelanggan dengan nilai uji F sebesar 8,319 dan sig 0,000 dan variabel kualitas produk (X1) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Y) dengan nilai t- test adalah 1,760 dan sig. 0,000, variabel harga (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel keputusan pembelian (Y) dengan nilai uji t sebesar 1,710 dan sig. 0,000.

Kata kunci: Kualitas Produk, Harga, Keputusan Pembelian

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of product quality and price on purchasing decisions at Johnny Rockets Bali. The sample of this research is 50 consumer respondents at Johnny Rockets Bali. Sources of data used in this study are primary and secondary data. Data were analyzed using path analysis assisted by SPSS for Windows version 23. Data collection methods in this study used observation, documentation and questionnaires with a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of statistical analysis show that product quality and price affect purchasing decisions at Johnny Rockets Bali by 63%, based on hypothesis testing with F and T test results it can be concluded that product quality and price simultaneously (together) and significant influence on customer satisfaction with an F test value of 8.319 and sig 0.000 and the product quality variable (X1) has a partial and significant positive effect on purchasing decisions (Y) with a t-test value of 1.760 and sig. 0.000, the price variable (X2) has a significant positive effect on the purchasing decision variable (Y) with a t-test value of 1.710 and sig. 0.000.

Keywords: Product Quality, Price, Purchase Decision.

PENDAHULUAN

Tren makanan daerah perkotaan yang serba cepat dan praktis membuat restoran *fast food* menjadi sebuah hal yang lumrah. Bahkan, terkadang orang-orang sengaja menghabiskan waktu diakhir pekan atau waktu senggangnya untuk datang ke restoran *fast food* hanya untuk menikmati suguhan *french fries*, *fried chicken*, burger, serta segelas *iced cola*. Restoran *fast food* juga sering dijadikan tempat berkumpul bersama dengan teman sembari menyantap burger dan berbagai macam makanan cepat saji lainnya. Menjamurnya *fast food* di Indonesia khususnya di Bali semakin mudah didapat.

Makanan cepat saji (*fast food*) adalah jenis makanan yang mudah dikemas, mudah disajikan, praktis, diolah dengan cara sederhana dan siap santap dengan waktu relatif cepat seperti *fried chicken*, hamburger atau pizza. Makanan cepat saji umumnya banyak mengandung kalori, lemak, garam, dan gula namun rendah akan kandungan serat, vitamin, asam akorbat, kalsium dan folat.

Fast food atau makanan cepat saji merupakan jenis makanan yang dapat disiapkan dan dikonsumsi dalam waktu singkat baik memasak maupun menyediakan makanan. Kehadiran makanan cepat saji dalam industri makanan mempengaruhi pola makan seseorang. Makanan siap saji mudah diperoleh di pasaran serta tersedia berbagai variasi sesuai selera dan daya beli. Selain itu, pengolahan dan penyiapannya lebih mudah dan cepat, cocok bagi mereka yang selalu sibuk.

Makanan siap saji adalah istilah untuk makanan yang dapat disiapkan dan dilayankan dengan cepat. Makanan yang dijual di sebuah restoran atau toko dengan persiapan yang berkualitas rendah dan dilayankan kepada pelanggan dalam sebuah bentuk paket untuk dibawa pergi. Makanan cepat saji tersedia dalam waktu cepat dan siap disantap seperti ayam goreng tepung, pizza, burger, kentang goreng, pasta, nugget, sosis, goreng-gorengan dan lain sebagainya.

Salah satu *restaurant* cepat saji yang ada di Bali Johnny Rocketss adalah waralaba restoran Amerika Serikat dengan konsep menciptakan suasana *restaurant* klasik Amerika. Tema restoran gaya diner ini sudah lazim dilihat pada periode 1950an. Dekorasi di dalam termasuk iklan Coca-Cola menampilkan papan kartu timbul dengan ilustrasi para wanita Perang Dunia kedua dengan seragam dinas militer, *jukebox*, nuansa *chrome* dan dudukan warna merah *vinil seats*. Para staf di beberapa lokasi dikenal suka menyanyi dan menari setiap setengah jam. Ciri khas lainnya dari Johnny Rocketss adalah membuat sebuah wajah tersenyum dengan kecap di piring kertas ketika menyajikan kentang goreng.

Produk yang dijual Johnny Rockets Bali antara lain: *smoke house single*, *route 66*, *the original*, *bacon cheddar single*, *the specy houston*, *Rockets single*, *smoke house double*, *Rockets double*, *bacon cheddar double*, *cheese burger*, *Rockets cheese JR*, *hand breaded chicken crispers*, *chicken club sandwich*, *BBQ chicken bacon melt*, *salads*, *hand breaded chicken club salad garden salad*, *American fries*, *bacon cheese fries*, *cheese friese*, *hersey chocolate*, *strawberry*, *vanilla oreo cookies & cream*, *coca-cola*.

Kotler dan Armstrong (2012:283) menjelaskan bahwa kualitas produk adalah kemampuan sebuah produk dalam memperagakan fungsinya, hal itu termasuk keseluruhan durabilitas, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoperasian, dan reparasi produk juga atribut produk lainnya. Sementara itu, Tjiptono (2008:298) berpendapat bahwa kualitas merupakan perpaduan antara sifat dan karakteristik yang menentukan sejauh mana dapat memenuhi prasyarat kebutuhan pelanggan atau menilai sampai seberapa jauh sifat dan karakteristik itu memenuhi kebutuhannya.

Menurut Swastha (2005:185) harga adalah jumlah uang (ditambah beberapa barang kalau mungkin) yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari barang beserta pelayanannya. Menurut Tjiptono (2008) harga adalah satuan moneter atau ukuran lainnya termasuk barang dan jasa lainnya yang ditukarkan agar memperoleh hak

kepemilikan atau pengguna suatu barang dan jasa. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa harga merupakan keseluruhan nilai suatu barang maupun jasa yang diberikan dalam bentuk uang. Adapun harga produk di Johnny Rocect sebagai berikut:

Tabel 1. Harga Produk di Johnny Rockets Bali

No.	Produk	Harga
1	<i>Smoke House Single</i>	94.400
2	<i>Route 66</i>	92.400
3	<i>The Original</i>	87.200
4	<i>Bacon Cheddar Single</i>	96.000
5	<i>The Specy Houston</i>	90.800
6	<i>Rockets Single</i>	94.400
7	<i>Smoke House Double</i>	131.200
8	<i>Rockets Double</i>	122.400
9	<i>Bacon Cheddar Double</i>	131.200
10	<i>Cheese Burger</i>	42.900
11	<i>Rockets Cheese JR</i>	48.000
12	<i>Hand Breaded Chicken Crispers</i>	109.000
13	<i>Chicken Club Sandwich</i>	118.000
14	<i>BBO Chicken Bacon Melt</i>	97.000
15	<i>Salads</i>	71.500
16	<i>Hand Breaded Chicken Club Salad</i>	71.500
17	<i>Garden Salad</i>	60.500
18	<i>American Fries</i>	48.500
19	<i>Bacon Cheese Fries</i>	71.500
20	<i>Cheese Friese</i>	66.500
21	<i>Hersey Chocolate</i>	70.500
22	<i>Strawberry</i>	70.500
23	<i>Vanilla</i>	70.500
24	<i>Oreo Cookies & Cream</i>	79.500
25	<i>Coca-cola</i>	25.000
26	<i>Sprite</i>	25.000
27	<i>Aqua Reflection Natural</i>	36.500
28	<i>Coca-cola Zero Sugar</i>	25.000

Sumber: Johnny Rockets Bali, 2022

Dari Tabel 1. harga yang paling murah *sprite* seharga Rp. 25.000,- sedangkan yang paling mahal *smoke house double* yaitu Rp. 131.200,-. Rata-rata harga produk di Johnny Rockets berkisar diharga Rp. 90.000,-.

Keputusan pembelian merupakan rangkaian proses yang dialami konsumen untuk mengambil keputusan membeli suatu produk (Swasta Basu dan Handoko,1999:99). Jelas kiranya bahwa para pemasar sangat mementingkan upaya untuk membuat konsumen lebih mudah memilih produk yang mereka inginkan sehingga membantu melancarkan pembelian. Salah satu kunci dari keberhasilan penjualan adalah bagaimana manajer bisa merebut hati konsumen sehingga peranannya sebagai penyedia *fast food*, sehingga dalam kondisi persaingan yang ketat tersebut, hal utama yang harus diprioritaskan oleh

manajer adalah kepuasan konsumen agar dapat bertahan, bersaing, dan menguasai pangsa pasar. Manajer harus tahu hal-hal apa saja yang dianggap penting oleh para konsumen dan manajer berusaha untuk menghasilkan kinerja (*performance*) sebaik mungkin sehingga konsumen tertarik untuk membeli produk tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin meneliti tentang pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali; (2) Untuk mengetahui pengaruh antara harga terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali; (3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan harga secara simultan terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali.

Landasan Teori Kualitas produk

Tjiptono (2008:298) berpendapat kualitas merupakan perpaduan antara sifat dan karakteristik yang menentukan sejauh mana dapat memenuhi prasyarat kebutuhan pelanggan atau menilai sampai seberapa jauh sifat dan karakteristik itu memenuhi kebutuhannya.

Kotler dan Armstrong (2012:283) menyatakan kualitas produk adalah kemampuan sebuah produk dalam memperagakan fungsinya. Hal itu termasuk ketepatan, kemudahan pengoperasian, dan reperasi produk juga atribut lainnya.

Menurut Kotler dan Keller (2009:143) kualitas produk adalah produk atau jasa yang telah memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan. Kualitas produk yang ditawarkan akan menentukan bagaimana minat masyarakat terhadap produk tersebut.

Indikator Kualitas Produk

Indikator kualitas produk menurut Tjiptono dan Chandra (2012:75), yaitu: (1) *Performance* (kinerja); (2) *Features* (fitur); (3) Reliabilitas; (4) *Conformance*; (5) *Durability* (daya tahan); (6) *Serviceability*; (7) *Aesthetics* (estetika); (8) *Perceived quality* (persepsi terhadap kualitas).

Harga

Harga adalah nilai suatu barang atau jasa yang diukur dengan jumlah uang. Dikeluarkan oleh pembeli untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dan barang atau jasa berikut pelayanannya. Dan harga juga bisa diartikan sebagai jumlah uang yang dibebankan atas sesuatu barang atau jasa.

Menurut Kotler dan Armstrong, (2010:314) harga adalah sejumlah uang yang dibebankan atas suatu produk atau jasa atau jumlah dari nilai yang ditukar konsumen atas manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut. Harga adalah sejumlah uang sebagai alat tukar untuk memperoleh produk atau jasa (Djasmin Saladin, 2001:95). Menurut Basu Swastha dan Irawan, (2005:241) harga merupakan jumlah uang yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari produk dan pelayanannya. Dan menurut Buchari Alma, (2002:125) harga adalah nilai barang atau jasa yang dinyatakan dengan uang. Dan menurut Henry Simamora, (2002:74) harga adalah sejumlah uang yang dibebankan atau dikeluarkan atas sebuah produk atau jasa.

Indikator Harga

Didalam penelitian ini ada beberapa indikator yang digunakan menurut Goenadhi (2011:159) indikator harga adalah: (1) Harga terjangkau daya beli konsumen, dimana konsumen membeli suatu produk yang memiliki harganya terjangkau sehingga mudah dicapai atau dibeli; (2) Harga bersaing dengan merek lain, yaitu konsumen

biasanya membeda-bedakan harga produk yang mau dibeli; (3) Pemberian diskon atau potongan harga, pihak manajemen perusahaan atau produsen memberikan potongan terhadap konsumen pada pembelian produk yang di inginkan.

Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian didefinisikan sebagai tahap dalam proses pengambilan keputusan pembelian dimana konsumen benar-benar membeli (Kotler dan Armstrong, 2012:154). Pengambilan keputusan merupakan suatu kegiatan individu secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang yang ditawarkan. Keputusan pembelian adalah tindakan dari konsumen untuk mau membeli atau tidak terhadap produk. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk atau jasa, biasanya konsumen selalu mempertimbangkan kualitas, harga dan produk yang sudah dikenal oleh masyarakat.

Indikator Keputusan Pembelian

Menurut Kotler dan Armstrong (2012: 154) proses keputusan pembelian terdiri dari lima tahap, yaitu: (1) Pengenalan kebutuhan; (2) Pencarian informasi; (3) Evaluasi alternatif; (4) Keputusan pembelian; (5) Perilaku pasca pembelian.

Hipotesis

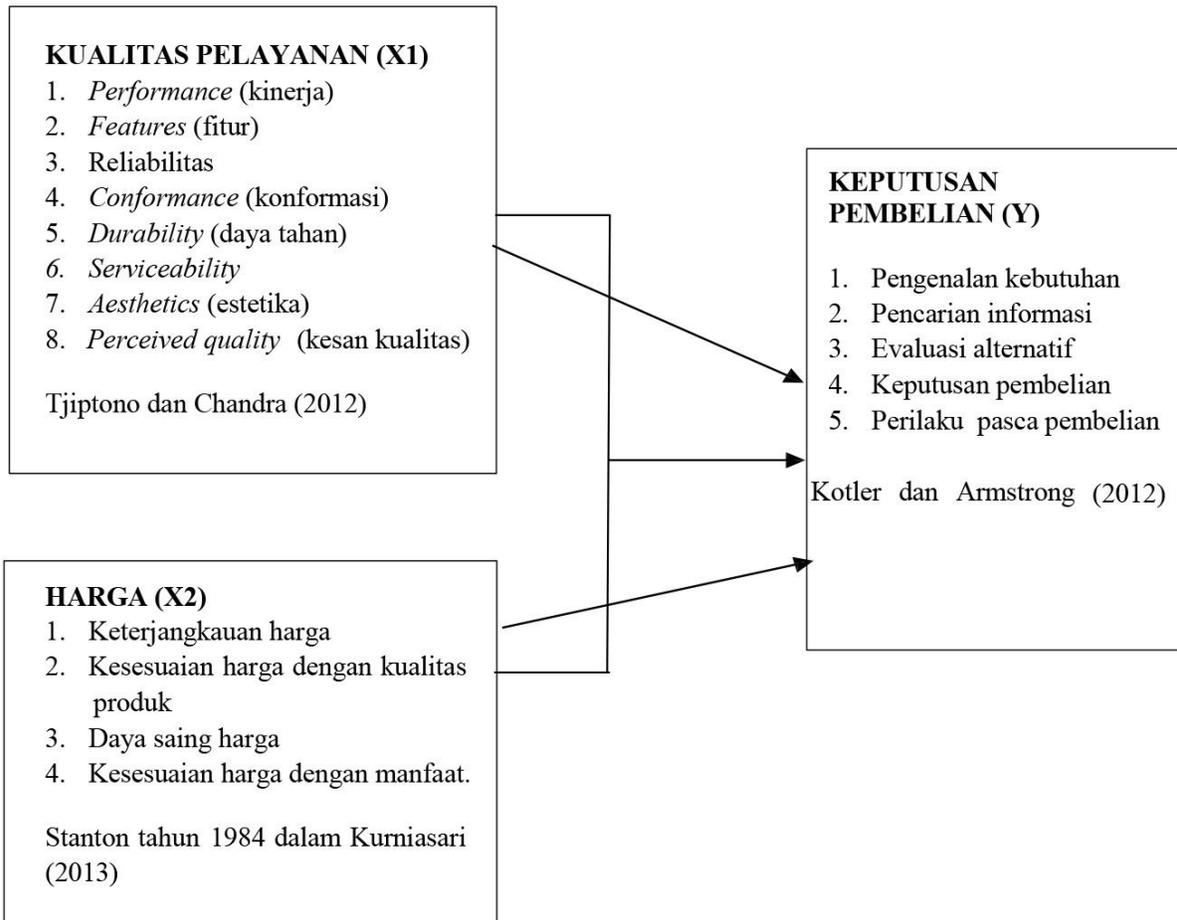
Hipotesis merupakan dugaan atau suatu kesimpulan awal dan masih bersifat sementara yang akan dibuktikan kebenarannya setelah data diperoleh. Dari rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan telah dituangkan dalam kerangka berfikir maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh positif kualitas produk terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali.
2. H2: Terdapat pengaruh positif harga terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali.
3. H3: Terdapat pengaruh positif kualitas produk (X1), harga (X2) terhadap keputusan pembelian (Y) di Johnny Rockets Bali.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi dalam merumuskan hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali.

Menurut Sumadi Suryabrata definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (observasi) Dengan kata lain, operasional variabel adalah bagaimana mengukur suatu variabel.

- a. Kualitas produk adalah tingkat mutu yang diharapkan dan pengendalian keragaman dalam mencapai mutu di Johnny Rockets Bali untuk memenuhi kebutuhan konsumen.
- b. Harga adalah jumlah uang (satuan moneter) dan atau aspek lain yang mengandung utilitas atau kegunaan tertentu yang dipertukarkan untuk mendapatkan suatu produk.

Keputusan pembelian adalah tahap dalam proses pengambilan keputusan pembelian dimana konsumen benar-benar membeli produk di Johnny Rockets Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang berbelanja di Johnny Rockets Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 konsumen yang melakukan pembelian di Johnny Rockets Bali. Teknik analisis data yang digunakan uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, determinasi, uji T, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Jawaban Kuesioner

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $50-3$ atau $df = 47$ dengan α 0,60 didapat r tabel 0,2816; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan invalid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r tabel	Ket
Kualitas Produk (X1)	X1	0.659	0,2816	Valid
	X2	0.665	0,2816	Valid
	X3	0.786	0,2816	Valid
	X4	0.769	0,2816	Valid
	X5	0.792	0,2816	Valid
Harga (X2)	X1	0.499	0,2816	Valid
	X2	0.626	0,2816	Valid
	X3	0.740	0,2816	Valid
	X4	0.673	0,2816	Valid
	X5	0.797	0,2816	Valid
	X6	0.847	0,2816	Valid
	X7	0.769	0,2816	Valid
	X8	0.508	0,2816	Valid
Keputusan Pembelian (Y)	Y1	0.706	0,2816	Valid
	Y2	0.773	0,2816	Valid
	Y3	0.654	0,2816	Valid
	Y4	0.759	0,2816	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap 50 orang responden menghasilkan 17 variabel pertanyaan yang dinyatakan valid. Hal ini dapat disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki r-hitung lebih besar dibandingkan r- tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Produk	5 Item Pertanyaan	0,786	Reliabel
Harga	8 Item Pertanyaan	0,836	Reliabel
Keputusan Pembelian	4 Item Pertanyaan	0,697	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Dari keterangan Tabel 3, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60 yaitu 0,786; 0,836; 0,697 > 0,60 sehingga dengan demikian variabel (kualitas produk, harga, dan keputusan pembelian) dapat dikatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y = 6,671 + 0,199X_1 + 0,129X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) $a = 1,970$ artinya apabila tidak perhatian terhadap kualitas produk dan harga atau nilai adalah konstan maka keputusan pembelian adalah sebesar 6,671.
- 2) $b_1 = 0,199$ artinya meningkatnya skor kualitas produk sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor keputusan pembelian sebesar 0,199.
- 3) $b_2 = 0,129$ artinya meningkatnya skor harga sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor keputusan pembelian sebesar 0,129.

Berdasarkan penjelasan di atas secara umum dapat dinyatakan bahwa variabel kualitas produk dan harga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Ini menunjukkan bahwa apabila kualitas produk dan harga diingkatkan maka keputusan pembelian juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya apabila kualitas produk dan harga menurun maka keputusan pembelian juga ikut menurun.

Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Kualitas Produk (X1) dan Harga (X2) terhadap Keputusan Pembelian (Y) dapat dilihat pada output Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	0,614	0,630	1,403
a. Predictors: (Constant), Harga, Kualitas Produk				
b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian				

Sumber: SPSS Version 23

Pada Tabel 4 nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0.614 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Keputusan Pembelian (Y) dengan variabel Kualitas Produk (X1) dan Harga (X2) tergolong Kuat. Besarnya nilai *Adjusted R square* atau koefisien determinasi Tabel 4 adalah 0.630. Hal ini berarti 63% variasi atau perubahan pada variabel Keputusan Pembelian (Y) dapat dijelaskan oleh Kualitas Produk dan Harga, sedangkan sisanya sebesar 0.370 atau 37,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti.

Pengujian

Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing – masing koefisien regresi, sehingga diketahui adakah pengaruh secara parsial antara kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,671	1,891		3,528	0,000
	Kualitas Produk	0,199	0,113	0,287	1,760	0,000
	Harga	0,129	0,076	0,278	1,710	0,000
a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian						

Sumber: SPSS Version 23

Hasil t-hitung variabel kualitas produk sebesar 1,760 > 1,678 dengan sig 0,000. Hasil t-hitung variabel harga sebesar 1,710 > 1,678 dengan sig 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produk dan harga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali adalah terbukti, bukan didapat secara kebetulan.

Uji Statistik F

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara kualitas produk dan harga berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,738	2	16,369	8,319	.000 ^b
	Residual	92,482	47	1,968		
	Total	125,220	49			
a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian						
b. Predictors: (Constant), Harga, Kualitas Produk						

Sumber: SPSS Version 23

Nilai Fhitung adalah sebesar 8,319 lebih besar dari pada Ftabel sebesar 2,80 berarti berada pada daerah penolakan Ho, maka Ho ditolak atau Hi diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh secara simultan antara kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali adalah terbukti, bukan di dapat secara kebetulan.

Pembahasan

Secara umum penelitian ini mengambil sampel konsumen di Johnny Rockets Bali sebanyak 50 orang. Penyebaran kuesioner terhadap 50 orang konsumen dengan total 17 pertanyaan yang terdiri dari kualitas produk, harga dan keputusan pembelian. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa kualitas produk dan harga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan di Johnny Rockets Bali dengan hasil F-hitung sebesar 8,319 dan sig 0,000. Faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian serius karena dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji determinasi bahwa secara simultan kualitas produk dan harga mempunyai pengaruh sebesar 63% terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali. Dilihat dari pengaruh secara parsial baik melalui probabilitas yang dibandingkan dengan derajat $\alpha = 5\%$ maupun dengan uji t diperoleh bahwa hasil perhitungan kualitas produk dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan pelanggan dengan hasil uji-t sebesar 1,760 dan sig 0,000 dan hasil perhitungan harga dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keputusan pembelian dengan hasil uji-t sebesar 1,710 dan sig 0,000, ini berarti pihak perusahaan Johnny Rockets Bali dalam memberikan perhatian terhadap tingkat keputusan pembelian harus mempertimbangkan kualitas produk dan harga. Tanda positif pada koefisien beta (kualitas produk) 0,199

menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas produk maka tingkat keputusan pembelian makin meningkat. Tanda positif pada koefisien beta (harga) 0,129 menunjukkan bahwa semakin tinggi harga maka tingkat keputusan pembelian akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh bahwa variabel kualitas produk (X1) dan harga (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Y) di Johnny Rockets Bali. Dengan hasil F-hitung sebesar 8,319 dan sig 0,000. Dengan nilai uji determinasi sebesar 63%; (2) Berdasarkan hasil Uji-t (t-test) bila dilihat dari pengaruh secara parsial baik melalui probabilitas yang dibandingkan dengan derajat $\alpha = 5\%$ maupun dengan uji t diperoleh bahwa hasil perhitungan variabel kualitas produk (X1) sebesar 1,760 dan sig 0.000, variabel harga (X2) sebesar 1,710 dan sig 0.000. Ini berarti bahwa secara parsial kualitas produk dan harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu: (1) Saran Untuk Perusahaan, untuk meningkatkan keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali maka hendaknya pihak perusahaan senantiasa terus meningkatkan faktor kualitas produk dan harga sesuai dengan standar yang ada, hal tersebut agar keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali yang diharapkan oleh pihak perusahaan dan manajemen dapat tercapai secara optimal; (2) Saran untuk penelitian mendatang, untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel dependen lainnya selain keputusan pembelian yang tentunya dapat mempengaruhi variabel independen kualitas produk dan harga misalnya, pengaruh kualitas pelayanan dan promosi terhadap keputusan pembelian di Johnny Rockets Bali, agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel dependen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kualitas produk dan harga di Johnny Rockets Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaslim Saladin dan Herry Achmad Buchory. (2011). *Manajemen Pemasaran Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi, dan Tanya Jawab*. Bandung: Linda Karya.
- Goenadhi, Lydia. (2011). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza Di Kota Banjarmasin", *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12 (2), 155 – 162.
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Kotler P & Armstrong. (2012). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Edisi ke 13 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P, & Armstrong, G. (2008). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Edisi ke 12. Jakarta: Erlangga.
- Stanton, William J. (1984). *Fundamentals of Marketing*. Seventh Edition. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swastha, dkk. (2005). *Asas-asas Marketing*. Yogyakarta: Liberty.
- Tjiptono, F. (2008). *Service Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. (2012). *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KEBIJAKAN DIVIDEN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Thea Radana¹⁾, Gusti Ayu Mahanavami²⁾, I Wayan Tantra³⁾,
Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan⁴⁾

^{1,2,3,4} STIMI Handayani, Denpasar

Email: gustiayumahanavami@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk memaksimalkan kekayaan atau nilai perusahaan. Nilai perusahaan dapat menjadi tolak ukur para investor untuk menginvestasikan dananya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan kebijakan dividen sebagai variabel moderasi pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2020 yang berjumlah 43 perusahaan. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi data panel dan *Moderated Regression Analysis*. Hasil penelitian menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa kebijakan dividen mampu memoderasi pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan. Implikasi dari penelitian ini untuk para investor agar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan seperti kinerja keuangan dan kebijakan dividen, sehingga kedepannya investor dapat mengambil keputusan investasi yang tepat dan memperoleh keuntungan yang maksimal.

Kata Kunci: Kinerja Keuangan, Kebijakan Dividen, Nilai Perusahaan

ABSTRACT

One of the company's goals is to maximize the wealth or value of the company. The value of the company can be a benchmark for investors to invest their funds. The purpose of this study was to determine the effect of financial performance on firm value with dividend policy as a moderating variable in banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange. This type of research is quantitative research. The population of this study is all banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) in 2017-2020, totaling 43 companies. Determination of the sample is done by using a non-probability sampling method with purposive sampling technique. The data analysis technique used is panel data regression and Moderated Regression Analysis. The results of the study stated that profitability had a positive and significant effect on firm value. In addition, the results of this study also state that dividend policy is able to moderate the effect of profitability on firm value. The implication of this research is for investors to pay attention to the factors that affect the value of the company such as financial performance and dividend policy, so that in the future investors can make the right investment decisions and obtain maximum profits.

Keywords: Financial Performance, Dividend Policy, Firm Value

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 berdampak negatif pada sebagian besar sektor bisnis, termasuk sektor perbankan. Kepercayaan masyarakat sebagai investor terhadap perbankan mulai menurun, sehingga fungsi pendanaan masyarakat terhadap perbankan tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Sektor perbankan global sangat vital bagi perekonomian Indonesia. Perbankan dianggap sebagai jiwa yang membuat roda perekonomian suatu negara terus berputar.

PBV menunjukkan hubungan antara harga pasar dengan nilai buku per saham. Hal yang bisa investor pertimbangkan dalam menganalisis rasio PBV adalah rasio pasar modal serta rasio PBV dapat digunakan untuk mengetahui dimana perbedaan harga saham yang masuk akal, terlalu tinggi (*overvalued*), atau terlalu rendah (*undervalued*). Informasi terkait rasio PBV dapat digunakan investor dalam mempertimbangkan keputusan untuk berinvestasi.

Fenomena terkait naik turunnya nilai perusahaan perbankan tercermin dari naik turunnya rasio PBV perusahaan disektor perbankan, seperti data rasio PBV yang diungkapkan pada Tabel 1, berikut:

Tabel 1.
Rasio PBV dan Perubahan pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2020

Tahun	Rasio PBV	Perubahan (Persen)
2016	1,62	-
2017	1,45	-0,10
2018	2,27	0,57
2019	2,42	0,07
2020	2,92	0,21

Sumber: www.idx.co.id, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa pada Tahun 2016 rata-rata rasio PBV perusahaan perbankan yaitu sebesar 1,62 persen, kemudian pada Tahun 2017 terjadi penurunan rata-rata rasio PBV perusahaan perbankan sebesar 0,10 persen menjadi sebesar 1,45 persen. Selanjutnya pada Tahun 2018 terjadi peningkatan yang cukup signifikan yakni sebesar 0,57 persen, dimana rata-rata rasio PBV perusahaan perbankan adalah sebesar 2,27 persen. Pada Tahun 2019 dan Tahun 2020 rata-rata Rasio PBV perusahaan perbankan juga terus mengalami peningkatan masing-masing sebesar 0,07 persen atau berada pada angka 2,42 persen dan 0,21 persen atau berada pada angka 2,92 persen.

Fenomena fluktuasi rasio PBV perusahaan disektor perbankan mencerminkan adanya fluktuasi terhadap nilai perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena persaingan yang semakin ketat pada sektor perbankan. Persaingan di dunia perbankan menuntut setiap bank untuk meningkatkan kinerja keuangannya agar tujuan bank dapat tercapai yaitu memaksimalkan kekayaan atau meningkatkan nilai perusahaannya (Purwoko & Sudiyatno, 2013). Nilai perusahaan bisa dicapai dengan meningkatkan kinerja keuangan. Kinerja keuangan merupakan salah satu faktor yang dianalisis ketika seseorang akan menginvestasikan modalnya. Karena dari kinerja keuangan dapat diketahui apakah investasi yang ditanamkan akan menguntungkan atau tidak. Kinerja keuangan dapat dilihat dari laporan keuangan yang dikeluarkan perusahaan karena laporan keuangan merupakan cerminan dari kinerja perusahaan (Jumingan, 2009). Dalam penelitian ini rasio keuangan yang akan digunakan dalam pengukuran kinerja keuangan adalah rasio profitabilitas.

Profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dan keuntungan dengan menggunakan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan seperti aktiva, modal atau penjualan. Jika perusahaan dikategorikan dapat memberikan keuntungan di masa yang akan datang maka akan banyak investor yang berinvestasi dengan membeli saham perusahaan tersebut yang akan berpengaruh terhadap harga saham dan nilai perusahaan (Jusriani & Rahardjo, 2013). Rasio profitabilitas juga merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktivitas normal bisnisnya (Hery, 2020:192). Laba sangat penting bagi perusahaan, perusahaan membutuhkan laba untuk keberlangsungan usahanya.

Dalam penelitian ini profitabilitas diukur menggunakan *Return On Assets* (ROA). ROA melihat profitabilitas dari sudut pandang aset yang digunakan oleh perusahaan untuk memperoleh laba (Rismawati, 2018). Beberapa hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan menemukan hasil yang berbeda. Penelitian Dhani & Utama (2017), Lukiman & Hafsari (2018), Sulastrri, dkk. (2019) serta Mudjijah, dkk. (2019) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian Susanto & Carningsih (2013) serta Kusna & Setijani, (2018) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh kinerja keuangan yang diukur dengan rasio profitabilitas terhadap nilai perusahaan mengindikasikan terhadap faktor lain yang dapat memperkuat ataupun memperlemah pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini kebijakan dividen digunakan sebagai variabel moderasi, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Erlangga (2009) dan Mahendra (2011) terkait pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan kebijakan dividen sebagai variabel moderasi.

Nilai perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan membayar dividen. Kemampuan sebuah perusahaan membayar dividen erat hubungannya dengan kemampuan perusahaan memperoleh laba. Jika perusahaan memperoleh laba yang tinggi, maka kemampuan perusahaan akan membayarkan dividen juga tinggi. Dengan dividen yang besar akan meningkatkan nilai perusahaan (Harjito & Martono, 2011:112). Wardani (2009) menyatakan bahwa pengumuman pembayaran dividen merupakan sumber informasi dan menyebabkan reaksi pasar kuat dan positif. Informasi atas dividen menghipotesiskan bahwa para manajer menggunakan pengumuman dividen untuk memberi sinyal perubahan dalam pengharapannya tentang prospek perusahaan yang akan datang.

Kebijakan dividen merupakan keputusan penempatan laba, apakah laba yang diperoleh perusahaan akan dibagikan kepada investor sebagai dividen atau akan ditahan dalam bentuk laba ditahan untuk pembiayaan investasi di masa yang akan datang (Stice, dkk, 2010). Kebijakan dividen mengacu pada seperangkat aturan yang ditentukan oleh perusahaan seberapa banyak keuntungan yang akan dibagikan kepada para pemegang saham. Jumlah dividen yang akan dibagikan dapat mempengaruhi nilai saham perusahaan atau hasil yang akan dinikmati oleh pemegang saham. Rasio-rasio yang dapat mempengaruhi kebijakan dividen yang akan berdampak pada peningkatan nilai perusahaan, rasio tersebut yaitu *Dividend Payout Ratio*. *Dividend Payout Ratio* (DPR) merupakan rasio keuangan yang digunakan untuk mengukur persentase laba bersih yang dibagikan kepada pemegang saham dalam bentuk dividen untuk periode waktu tertentu (biasanya dalam 1 tahun). Dari latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah (a) Untuk menganalisis pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dan (b) Untuk menganalisis peran moderasi kebijakan dividen pada pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan

Kinerja keuangan merupakan hasil prestasi yang sudah dicapai manajemen dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola aset perusahaan dalam periode tertentu (Rudianto, 2013:189). Kinerja keuangan perusahaan dapat diukur dengan analisis rasio keuangan. Salah satu rasio tersebut adalah rasio profitabilitas. Rasio profitabilitas digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap kemampuan perusahaan di dalam memperoleh laba dari semua aktivitas normal bisnisnya (Hery, 2020:192). Semakin tinggi rasio profitabilitas suatu perusahaan maka nilai dari perusahaan tersebut akan semakin meningkat.

Tingkat pengembalian investasi kepada pemegang saham tergantung pada laba yang dihasilkan perusahaan. Lifessy (2011) menyatakan bahwa dengan tingginya tingkat laba yang dihasilkan, berarti prospek perusahaan untuk menjalankan operasinya di masa depan juga tinggi sehingga nilai perusahaan yang tercermin dari harga saham perusahaan akan meningkat.

Penelitian Mahendra (2011), Puspitaningtyas (2017), Dhani & Utama (2017), Martha dkk, (2018), Lukiman & Hafsari (2018), Sulastri, dkk. (2018) serta Mudjijah, dkk, (2019) menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: H_1 : Profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

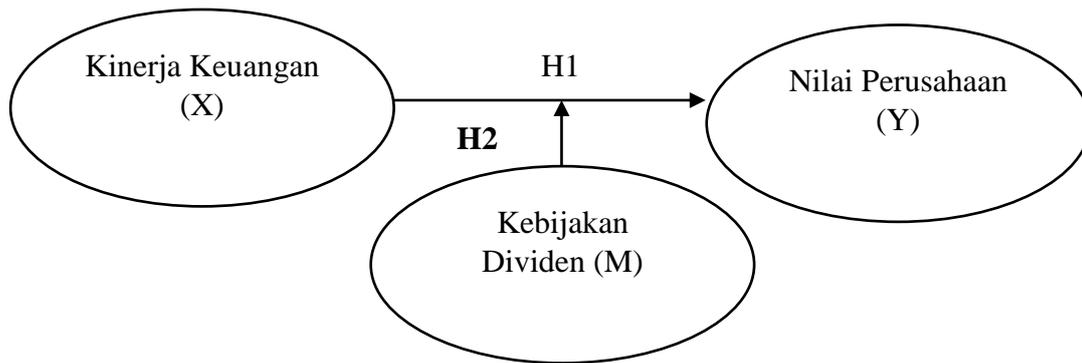
Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi

Menurut Sutrisno (2009:32), kinerja keuangan merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh perusahaan pada periode tertentu dan mencerminkan seberapa tingkat kesehatan pada perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan sebagai emiten di pasar modal merupakan prestasi yang dicapai perusahaan yang menerbitkan saham yang mencerminkan kondisi keuangan dan hasil operasi (*operating result*) perusahaan tersebut dan biasanya diukur dalam rasio-rasio keuangan (Siregar, 2010). Salah satu rasio tersebut adalah rasio profitabilitas.

Rasio profitabilitas juga dapat menunjukkan tingkat kemampuan dan tingkat keberhasilan perusahaan yang diperoleh dari kegiatan bisnis seperti penjualan, kas, modal, jumlah cabang dan sebagainya (Harahap, 2018:304). Peningkatan nilai perusahaan sebagai akibat dari peningkatan kepercayaan para investor karena sinyal positif yang diterima karena adanya peningkatan laba yang terjadi pada perusahaan. Selain laba, sinyal positif juga tercermin dari kemampuan perusahaan membagikan dividen.

Apabila harapan investor untuk mendapatkan tingkat pengembalian berupa dividen tunai terwujud, hal tersebut dapat meningkatkan nilai perusahaan. Informasi tentang kebijakan pembayaran dividen tunai mengandung sinyal terkait dengan prospek perusahaan di masa depan (Puspitaningtyas, 2017). Hasil penelitian Erlangga (2009) menyatakan bahwa kebijakan dividen mampu memoderasi pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: H_2 : Kebijakan dividen mampu memoderasi pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan

Gambar 1 menjelaskan hubungan kausalitas yang artinya adanya pengaruh variabel bebas yaitu kinerja keuangan (X) terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini yaitu nilai perusahaan (Y). Dalam penelitian ini juga ingin meneliti bagaimana pengaruh variabel moderasi yaitu kebijakan dividen (M) terhadap hubungan kinerja keuangan (X) dan nilai perusahaan (Y).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini terdiri dari kinerja keuangan yaitu profitabilitas, nilai perusahaan, dan kebijakan dividen. Subjek penelitian ini adalah Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2020.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah nilai perusahaan. Nilai perusahaan merupakan kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran di pasar modal yang mencerminkan pendapat masyarakat tentang kinerja perusahaan Menurut Harmono (2011:50). Nilai perusahaan dapat diukur dengan menggunakan rumus *Price to Book Value* (PBV).

$$PBV = \frac{\text{Harga pasar perlembar saham}}{\text{Nilai buku perlembar saham}}$$

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja keuangan. Kinerja keuangan perusahaan dapat diukur dengan analisis rasio keuangan. Rasio profitabilitas digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap kemampuan perusahaan di dalam memperoleh laba dari semua aktivitas normal bisnisnya (Hery, 2020:192). Penelitian ini rasio profitabilitas diprosikan dengan *Return On Asset* (ROA). *Return On Asset* (ROA) ialah kemampuan perusahaan mencapai laba setelah pajak dengan menggunakan seluruh aktiva yang dimiliki. Rumus ROA adalah sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

Variabel moderasi pada penelitian ini adalah kebijakan dividen. Menurut Harmono (2011:12) kebijakan dividen adalah presentase laba yang dibayarkan kepada pemegang saham dalam bentuk dividen tunai, penjaminan stabilitas dividen dari waktu ke waktu, pembagian dividen saham, dan pembelian kembali saham. Metode pengukuran pengaruh kebijakan dividen terhadap nilai perusahaan dalam penelitian ini menggunakan rasio *Dividend Payout Ratio*. Dimana DPR dihitung dengan membandingkan dividen per saham dengan laba per saham.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2020 yang berjumlah 43 perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah: (a) Perusahaan perbankan yang melaporkan laporan keuangan secara berturut-turut selama periode 2017-2020; (b) Perusahaan perbankan yang memperoleh laba secara berturut-turut selama periode 2017-2020; (c) Perusahaan perbankan yang membagikan dividen secara berturut-turut selama periode 2017-2020; (d) Berdasarkan kriteria tersebut, maka diperoleh rincian sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah (Perusahaan)
Populasi Perusahaan Perbankan di BEI periode 2017-2020	43
Kriteria:	
Perusahaan Perbankan yang tidak melaporkan laporan keuangan secara berturut-turut selama periode 2017-2020	(3)
Perusahaan Perbankan yang tidak memperoleh laba secara berturut-turut selama periode 2017-2020	(12)
Perusahaan Perbankan yang tidak membagikan dividen secara berturut-turut selama periode 2017-2020	(15)
Sampel Penelitian	13
Jumlah Pengamatan (Selama 4 Tahun)	52

Sumber: www.idx.co.id, 2021

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data berupa angka. Data kuantitatif yang digunakan adalah data harga saham tahunan, laporan keuangan tahunan lengkap, dan informasi pembagian dividen yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu *idx*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersifat *cross sectional* yang artinya penelitian ini dilakukan pada suatu waktu tertentu. Data penelitian diambil dari publikasi laporan keuangan perusahaan sektor perbankan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non perilaku. Observasi non perilaku adalah metode pengumpulan data dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen (Sugiyono, 2018:146). Dengan metode ini semua data diperoleh melalui pengumpulan data dengan cara mengamati, mencatat serta mempelajari uraian – uraian dari buku – buku, karya ilmiah berupa jurnal, tesis dan dokumen – dokumen berupa laporan keuangan yang terdapat dalam situs resmi Bursa Efek Indonesia tahun 2017-2020.

Pada studi ini menggunakan teknik analisis regresi data panel. Regresi data panel menurut Gujarati dan Porter (2012) ialah metode regresi dengan menggunakan data panel. Regresi data panel diperluas guna menuntaskan beragam persoalan yang terjadi ketika melaksanakan regresi memakai data *time series* atau *cross section* secara terpisah, seperti keterbatasan data, terjadinya heteroskedastisitas pada data *cross section* dan autokorelasi pada data *time series*. Selain itu, regresi data panel juga mampu memberikan capaian analisa yang lebih baik dengan menghasilkan lebih banyak informasi, sedikitnya kolinearitas antarvariabel, *degree of freedom* yang lebih besar serta mampu mempermudah dalam mendalami model perilaku yang lebih rumit.

Oleh sebab itu, penggunaan regresi data panel ini mampu meningkatkan kualitas penelitian bersama pendekatan yang tak mungkin dilaksanakan hanya dengan menggunakan salah satu diantara data *time series* atau *cross section* saja. Adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut ini:

$$Y_{it} = a + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \epsilon_{it}$$

Keterangan:

- Y : *Dependent Variable*, yakni Nilai Perusahaan
- α : konstanta
- β_1, β_2 : koefisien tiap *independent variable*
- X1 : *Independent Variable* ke-1, yakni Kinerja Keuangan
- X2 : *Independent Variable* ke-2, yakni Kebijakan Dividen
- ε = *error term*
- i = banyaknya perusahaan
- t = banyaknya waktu atau periode

Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji parsial (uji t), koefisien determinasi (*R Square*) dan *Moderrated Regression Analysis* (MRA). Uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Moderated Regression Analysis (MRA) dinyatakan dalam bentuk regresi berganda dengan persamaan mirip polynomial yang menggambarkan pengaruh nonlinier. Model MRA yang digunakan dalam penelitian ini diasumsikan linier dan diuji dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen. Model MRA digunakan untuk menguji interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Model Persamaan *Moderated Regression Analysis* (MRA)

$$Y = + b_1X + b_2M + b_3X.M + e_i \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Nilai perusahaan = Konstanta
- b_1-b_3 = Koefisien regresi
- X = Kinerja Keuangan
- M = Kebijakan dividen
- X.M = Interaksi antara kinerja keuangan dengan kebijakan dividen
- e_i = *Error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Uji kelayakan model (*goodness of fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut layak atau tidak untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji kelayakan model dilakukan dengan *software SPSS for windows* versi 18, yang terdiri atas uji sebagai berikut (Ghozali, 2018): (a) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang besar yaitu mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari suatu variabel dependen; (b) Uji t, Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial (individu) antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf nyata (α) = 5%, yang dilakukan dengan kriteria berikut:

- Jika $p\text{-value} \geq \alpha = 0,05$ maka $H_{\text{alternatif (1-2)}}$ ditolak.
- Jika $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ maka $H_{\text{alternatif (1-2)}}$ diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Data Panel

Pengujian variabel pada penelitian ini menggunakan alat bantu *Eviews.10 Student Lite* dimana tahap pengujian sedikit berbeda dengan alat bantu lain seperti SPSS. Tahap awal pengujian regresi data panel yaitu dengan menentukan model estimasi yang akan dipakai terdapat tiga model estimasi dalam menguji regresi data panel yaitu: *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model*, dan *Random Effect Model*. Untuk dapat menentukan model estimasi terbaik dilakukan pengujian dengan *chow Test*, *Lagrange Multiplier Test*, dan *Hausman Test*. Setelah mendapatkan model estimasi yang tepat barulah dilakukan Uji Asumsi dan Kesesuaian model dan selanjutnya akan dilakukan interpretasi terhadap hasil uji.

Metode Estimasi

Uji Chow

Uji chow merupakan pengujian untuk menentukan diantara model common efek atau model fixed efek yang paling tepat digunakan untuk mengestimasi data penelitian dengan melakukan hipotesis dari hasil uji chow. Hipotesis untuk uji chow:

H_0 : Jika nilai *probability cross-section chi-square* lebih besar dari 0,05 maka lebih baik menggunakan model *common* efek.

H_1 : Jika nilai *probability cross-section chi-square* lebih kecil dari 0,05 maka lebih baik menggunakan model *fixed* efek.

Tabel 3. Uji Chow

Sumber: data diolah, 2022

Redundant Fixed Effects Tests				
Equation: Untitled				
Test cross-section fixed effects				
Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.	
Cross-section F	204.695388	(12,36)	0.0000	
Cross-section Chi-square	220.347932	12	0.0000	
Cross-section fixed effects test equation:				
Dependent Variable: PBV				
Method: Panel Least Squares				
Date: 07/27/22 Time: 16:53				
Sample: 2017 2020				
Periods included: 4				
Cross-sections included: 13				
Total panel (balanced) observations: 52				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.946581	9.559282	-0.308243	0.7592
ROA	65.22026	519.9749	0.125430	0.9007
DPR	4.066590	14.44476	0.281527	0.7795
ROA*DPR	1636.338	818.8510	1.998334	0.0514
Root MSE	17.41442	R-squared	0.324417	
Mean dependent var	11.77963	Adjusted R-squared	0.282193	
S.D. dependent var	21.39372	S.E. of regression	18.12550	
Akaike info criterion	8.706321	Sum squared resid	15769.63	
Schwarz criterion	8.856416	Log likelihood	-222.3643	
Hannan-Quinn criter.	8.763864	F-statistic	7.683244	
Durbin-Watson stat	0.492723	Prob(F-statistic)	0.000272	

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *probability cross-section chi-square* adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai *probability cross-section chi-square* lebih kecil dari 0,05 berarti pada uji chow menerima hipotesis H_1 yakni memilih model paling baik yaitu *fixed* efek dari pada model *common* efek

Uji Hausman

Uji Hausman merupakan pengujian statistik untuk memilih yang paling tepat untuk penelitian antara model *fixed* efek atau model random efek. Hipotesis uji hausman:

H_0 : Jika nilai *probability cross-section random* lebih kecil dari 0,05 maka lebih baik menggunakan model *fixed* efek.

H_1 : Jika nilai *probability cross-section random* lebih besar dari 0,05 maka lebih baik menggunakan model random efek.

Tabel 4. Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test				
Equation: Untitled				
Test cross-section random effects				
Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.	
Cross-section random	35.504335	3	0.0000	
Cross-section random effects test comparisons:				
Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
ROA	343.674952	362.545840	294.887175	0.2718
DPR	5.880179	6.260338	0.075187	0.1656
ROA*DPR	-507.635211	-477.899051	120.848714	0.0068
Cross-section random effects test equation:				
Dependent Variable: PBV				
Method: Panel Least Squares				
Date: 07/27/22 Time: 16:53				
Sample: 2017 2020				
Periods included: 4				
Cross-sections included: 13				
Total panel (balanced) observations: 52				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	7.030317	2.221365	3.164863	0.0032
ROA	343.6750	115.7482	2.969160	0.0053
DPR	5.880179	2.549392	2.306503	0.0269
ROA*DPR	-507.6352	137.0578	-3.703804	0.0007
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Root MSE	2.092937	R-squared	0.990242	
Mean dependent var	11.77963	Adjusted R-squared	0.986176	
S.D. dependent var	21.39372	S.E. of regression	2.515398	
Akaike info criterion	4.930399	Sum squared resid	227.7801	
Schwarz criterion	5.530781	Log likelihood	-112.1904	
Hannan-Quinn criter.	5.160571	F-statistic	243.5450	
Durbin-Watson stat	1.921609	Prob(F-statistic)	0.000000	

Sumber: data diolah, 2022

Hasil uji Hausman pada Tabel 4, menunjukkan bahwa model *fixed* efek merupakan model terbaik yang digunakan untuk penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai *probability cross-section random* sebesar 0,0000 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H0 diterima. Uji Chow dan uji hausman sama-sama menunjukkan bahwa model *fixed* efek merupakan model yang paling baik untuk penelitian ini sehingga tidak perlu melakukan Uji Lagrange Multiplier (LM) karena dua uji sebelumnya telah menerima model *fixed* efek.

Uji Asumsi Klasik

Telah diketahui dari penjelasan sebelumnya bahwa model estimasi yang paling sesuai adalah *Fixed Effect*, jadi pendekatan yang dilakukan adalah *Last Square Dummy Variable* (LSDV) (*Ordinary Last Square*). Tidak semua uji asumsi klasik digunakan pada data panel hanya uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, sedangkan uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji linearitas tidak diterapkan.

Menurut Iqbal (2015) mengungkapkan bahwa tidak semua uji asumsi klasik harus di terapkan didalam data panel karena untuk uji linearitas hampir tidak dilakukan pada setiap model regresi linear karena sudah diasumsikan bahwa data sudah bersifat linear. Sedangkan untuk uji autokorelasi hanya untuk data yang bersifat runtut waktu atau *time series* tidak untuk data *cross section* dan data panel. Uji Normalitas tidak dilakukan karena pada dasarnya bukan syarat BLUE (*Best LinierUnbias Estimator*).

Menurut Winarno (2017:51), uji multikolinieritas adalah kondisi adanya hubungan linear antar variabel independen, karena melibatkan beberapa variabel independen, maka multikolinieritas tidak akan terjadi pada persamaan regresi sederhana (yang terjadi atas satu variabel dependen dan satu variabel independen). Berdasarkan hasil dari pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa diantara variabel tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance tidak ada yang melebihi 0,90. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai ada kesamaan atau ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Ada atau tidak adanya heteroskedastisitas pada data dapat dilihat dari nilai *probability* masing-masing variabel. Jika nilai *probability* > 0,05 maka data terhindar dari adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas data penelitian menunjukkan bahwa nilai *probability* masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

R-square merupakan besarnya kemampuan variabel independen secara simultan untuk menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4 hasil uji menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0.990242 atau 99,0242%. Hal ini berarti variabel nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel profitabilitas, kebijakan dividen, dan interaksi antara profitabilitas dan kebijakan dividen sebesar 99,0242%. Sedangkan sisanya 0,9758% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian.

Uji t atau nilai t-statistik menunjukkan pengaruh parsial variabel dependen secara terpisah yaitu profitabilitas terhadap variabel independen yaitu nilai perusahaan dalam model regresi data panel. Hasil uji regresi yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 343,6750 dan nilai t-statistik sebesar 2,969160 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,0053 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,0053 < 0,05$). Hal tersebut berarti bahwa profitabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor perbankan Di BEI periode 2017-2020, maka H1 diterima.

Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) merupakan model uji untuk mengetahui variabel moderasi yaitu kebijakan dividen dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh antara variabel independen (profitabilitas) terhadap variabel dependen (nilai perusahaan).

Tabel 5. Moderrated Regression Analysis

Dependent Variable: PBV				
Method: Panel Least Squares				
Date: 07/27/22 Time: 16:52				
Sample: 2017 2020				
Periods included: 4				
Cross-sections included: 13				
Total panel (balanced) observations: 52				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	7.030317	2.221365	3.164863	0.0032
ROA	343.6750	115.7482	2.969160	0.0053
DPR	5.880179	2.549392	2.306503	0.0269
ROA*DPR	-507.6352	137.0578	-3.703804	0.0007
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Root MSE	2.092937	R-squared	0.990242	
Mean dependent var	11.77963	Adjusted R-squared	0.986176	
S.D. dependent var	21.39372	S.E. of regression	2.515398	
Akaike info criterion	4.930399	Sum squared resid	227.7801	
Schwarz criterion	5.530781	Log likelihood	-	
Hannan-Quinn criter.	5.160571	F-statistic	243.5450	
Durbin-Watson stat	1.921609	Prob(F-statistic)	0.000000	

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji moderasi (profitabilitas dikali kebijakan dividen) menunjukkan bahwa nilai t-statistik dari variabel moderasi adalah -3.703804 dan probabilitas moderasi sebesar 0,0007, nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikan yang diharapkan ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menunjukkan bahwa variabel kebijakan dividen (variabel moderasi) berinteraksi dengan variabel profitabilitas (variabel dependen) dan juga berhubungan negatif dan signifikan dengan variabel nilai perusahaan (variabel independen). Sehingga, H_2 diterima yang artinya kebijakan dividen mampu memoderasi pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kebijakan dividen merupakan variabel *quasi moderator* (moderator semu).

Pembahasan

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa kinerja keuangan yang diukur berdasarkan tingkat profitabilitas perusahaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan sektor perbankan di BEI periode 2017-2020. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi rasio profitabilitas perusahaan maka akan semakin meningkatkan nilai perusahaan tersebut.

Hasil penelitian sejalan dengan yang dikemukakan Lifessy (2011) yang menyatakan bahwa dengan tingginya tingkat laba yang dihasilkan, berarti prospek perusahaan untuk menjalankan operasinya di masa depan juga tinggi sehingga nilai perusahaan yang tercermin dari harga saham perusahaan akan meningkat. Beberapa penelitian yang mendukung hasil penelitian antara lain, Mahendra (2011), Puspitaningtyas (2017), Dhani & Utama (2017),

Martha dkk, (2018), Lukiman & Hafsari (2018), Sulastri, dkk. (2018) serta Mudjijah, dkk (2019) yang menyatakan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Hasil penelitian juga mendukung teori sinyal yang menjelaskan bahwa terjadi reaksi pasar yang ditandai dengan perubahan harga dan volume perdagangan saham atas sinyal yang diberikan oleh perusahaan. Jika sinyal yang diberikan oleh perusahaan tersebut baik atau *good news* misalnya saja berupa peningkatan laba yang diperoleh perusahaan maka reaksi pasar pun akan baik dan berdampak pada kenaikan kinerja keuangan. Nilai perusahaan yang tinggi juga memberikan sinyal bahwa perusahaan akan lebih mendapat kepercayaan dari investor.

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebijakan dividen merupakan variabel quasi moderasi yang dapat memoderasi hubungan profitabilitas terhadap nilai perusahaan secara signifikan pada perusahaan sektor perbankan di BEI periode 2017-2020. Artinya, kebijakan dividen dapat meningkatkan nilai perusahaan disaat profitabilitas tinggi, dan kebijakan dividen dapat menurunkan nilai perusahaan jika profitabilitas rendah.

Hasil penelitian sejalan dengan yang dikemukakan Erlangga (2009) yang menyatakan bahwa dividen memiliki atau mengandung informasi sebagai syarat prospek perusahaan. Semakin besar dividen yang dibagikan kepada pemegang saham, maka kinerja perusahaan akan dianggap semakin baik, dan pada akhirnya penilaian terhadap perusahaan yang tercermin melalui harga saham akan semakin baik pula. Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian Erlangga (2009), menyatakan bahwa kebijakan dividen mampu memoderasi pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

Hasil penelitian juga mendukung teori sinyal, dimana informasi tentang kebijakan pembayaran dividen tunai mengandung sinyal terkait dengan prospek perusahaan di masa depan. Kebijakan dividen yang dimiliki perusahaan dapat memberikan sinyal terhadap pasar. Apabila harapan investor untuk mendapatkan tingkat pengembalian berupa dividen tunai terwujud, karena tingkat profitabilitas perusahaan meningkat, hal tersebut dapat juga meningkatkan nilai perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Adapun simpulan dalam penelitian ini adalah: (1) Profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, yang berarti bahwa H1 diterima. Semakin baik kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba maka akan dapat semakin meningkatkan nilai dari perusahaan tersebut; (2) Kebijakan dividen mampu memoderasi pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan yang berarti bahwa H2 diterima. Perusahaan yang rutin membagikan dividen akan memberikan sinyal positif sehingga mampu meningkatkan kemampuan dalam memperoleh laba dan juga berdampak pada peningkatan nilai perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Disarankan bagi investor maupun calon investor agar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan seperti kinerja keuangan dan kebijakan dividen, sehingga kedepannya investor dapat memperoleh keuntungan yang maksimal karena apabila nilai suatu perusahaan tersebut baik maka kinerja perusahaan tersebut juga akan baik; (2) Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih memperluas sampel penelitian yang digunakan, sehingga tidak hanya berfokus pada perusahaan disektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia saja tetapi bisa menambahkan subsektor lain seperti barang konsumsi, sektor pertambangan dan sektor otomotif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhani, I., & Utama, S. A. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Struktur Modal, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 2 (1), 135-148.
- Erlangga, Enggar. (2009). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai perusahaan dengan pengungkapan CSR, Good Corporate Governance, dan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Pemoderasi, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N., & Porter, Dawn C. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika* Buku 2. Edisi 5. Raden Carlos Mangunsong (penj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, Sofyan Safri. (2018). *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Harjito, A & Martono. (2011). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta.
- Harmono. (2011). *Manajemen Keuangan Berbasis Balanced Scorecard Pendekatan Teori, Kasus, dan Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
-
- Hery. (2020). *Analisis Laporan Keuangan: Integrated and Comprehensive Edition*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Gramedia.
- Iqbal, Muhammad. (2015). Regresi Data Panel (2) Tahap Analisis. *Artikel On Line*. Diakses 9 Agustus 2022, pada <https://dosen.perbanas.id/regresi-data-panel-2-tahap-analisis/>.
- Jumingan. (2009). *Analisis Laporan Keuangan*. Surakarta: Bumi Aksara.
- Jusriani. F. I. & Rahardjo. N. S. (2013). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Dividen, Kebijakan Utang, dan kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Emperis Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2009-2011). *Diponegoro Journal Of Accouting*, 2 (2), 1-10.
- Kusna, I. & Setijani, E. (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan, *Growth Opportunity* dan Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6 (1), 93-102.
- Lifessy, Martalina. (2011). Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Akuntansi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Lukiman, N. K., & Hapsari, Y. D. (2018). Analisis Pengaruh Struktur Modal dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Consumer Goods yang Terdaftar di BEI Periode 2014-2017. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53 (9), 1689–1699.
- Mahendra, D. J. A. (2011). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan (Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderating) Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Tesis*. Program Pasca sarjana Universitas Udayana. Denpasar.
- Martha, L., Sogiroh, N. U., Magdalena, M., Susanti, F., & Syafitri, Y. (2018). Profitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Benefita*, 3 (2), 227–238.
- Mudjijah, S., Khalid, Z., & Astuti, D. A. S. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Yang Dimoderasi Variabel Ukuran Perusahaan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53 (9), 1689–1699.
- Purwoko, D. & Sudiyatno, B. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank (Studi Empirik Pada Industri Perbankan Di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 20 (1).

- Puspitaningtyas, Z. (2017). Efek Moderasi Kebijakan Dividen Dalam Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5 (2), 173-180.
- Rismawati, Anis. (2018). Pengaruh Pembiayaan Berdasarkan Potensi Usaha Sektor Ekonomi Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Tahun 2015-2017. *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rudianto, E. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Siregar, S. R. (2010). Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan terhadap Harga Saham dengan Menggunakan Rasio Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Stice, Stice, Skousen. (2010). *Akuntansi Keuangan*, Buku I Edisi 16. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, N. K., Surasni, N. K., & Hermanto, H. (2019). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pembiayaan Yang Terdaftar Di BEI. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(2), 169–180. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.90>
- Susanto, H., & Carningsih. (2013). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Hubungan antara Kinerja Keuangan dengan Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Properti dan Real Estate Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *UG Jurnal*, 7 (7), 9–11.
- Sutrisno, H. (2009). *Manajemen keuangan teori, konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Wardani, Elisa. (2009). Pengaruh Pengumuman Dividen Tunai Terhadap Harga Saham dan Volume Perdagangan Saham Pada Perusahaan Publik di Bursa Efek Indonesia. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Ekonomi Akuntansi.(online). <http://etd.eprints.ums.ac.id/5251/>.
- Winarno, W. Wahyu. (2017). *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*. Yogyakarta: UUP STIM YKPN.

MENGUKUR KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE RGEC PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO). TBK

Ida Bagus Swaputra¹⁾, Ida Ayu Manik Dyah Savitri²⁾, Ni Ketut Sonia Rini³⁾

^{1,2,3)}Prodi Manajemen, STIMI Handayani, Denpasar

Email: iswaputra@gmail.com

ABSTRAK

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sejak tahun 2020 secara aktif menjadi mitra utama Pemerintah dalam mengimplementasikan program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Peran penting tersebut menjadi salah satu alasan mengapa Kinerja keuangan bank senantiasa dianalisis untuk mengetahui tingkat kesehatannya. Untuk menilai Kinerja keuangan perbankan dapat melalui analisa rasio menggunakan pendekatan risiko (*Risk Based Bank Rating*) atau Metode RGEC. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja keuangan perbankan dari segi faktor *Risk Profile*, *Good Corporate Governance*, *Earnings*, dan *Capital*. Objek penelitian ini adalah analisis kinerja keuangan perusahaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data deskriptif kuantitatif berupa data rasio. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis laporan keuangan menggunakan metode RGEC. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek *Risk Profile* dengan indikator NPL berpredikat sehat dan indikator LDR berpredikat cukup sehat, aspek *Good Corporate Governance* berkategori baik, aspek *Earning* dengan indikator ROA berpredikat sangat sehat, dan aspek *Capital* dengan indikator CAR berpredikat sangat sehat. Secara keseluruhan kinerja keuangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dari Periode 2018-2021 menggunakan metode *Risk Profile*, *Good Corporate Governance*, *Earning* dan *Capital* (RGEC) memiliki peringkat komposit 2 dengan predikat sehat.

Kata kunci: *Non Performing Loan (NPL)*, *Loan to Deposit Ratio (LDR)*, *Good Corporate Government (GCG)*, *Return On Assets (ROA)* dan *Capital Adequacy Ratio (CAR)*.

ABSTRACT

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk since 2020 has been actively the main partner of the Government in implementing the National Economic Recovery (PEN) program. This important role is one of the reasons why a bank's financial performance is always analyzed to determine its soundness. To assess banking financial performance, ratio analysis can be done using the risk approach (Risk Based Bank Rating) or the RGEC method. The purpose of this study is to determine the financial performance of banks in terms of Risk Profile, Good Corporate Governance, Earnings, and Capital factors. The object of this research is the analysis of the company's financial performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. The type of data in this study is quantitative descriptive data in the form of ratio data. The analysis technique used is the analysis of financial statements using the RGEC method. The results of this study indicate that the Risk Profile aspect with the NPL indicator is predicated as healthy and the LDR indicator is quite healthy, the Good Corporate Governance aspect is in a good category, the Earning aspect with the ROA indicator is very healthy, and the Capital aspect with CAR indicator is very healthy. Overall the financial performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk from the 2018-2021 period using the Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning and Capital (RGEC) method has a composite rating of 2 with a healthy predicate.

Keywords: *Non Performing Loans (NPL)*, *Loan to Deposit Ratio (LDR)*, *Good Corporate Government (GCG)*, *Return On Assets (ROA)* and *Capital Adequacy Ratio (CAR)*

PENDAHULUAN

Dalam bidang jasa keuangan dan asuransi, perbankan mempunyai peran yang besar dalam kegiatan perekonomian, karena perbankan memiliki fungsi utama yakni menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali ke masyarakat yang membutuhkan dana tersebut yang bentuknya berupa kredit. Bank dengan fungsi tersebut berperan dalam kegiatan pembangunan nasional, yaitu untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan taraf hidup masyarakat.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk atau dikenal dengan Bank BRI merupakan salah satu bank umum milik pemerintah di Indonesia, yang didirikan pada tahun 1895 di Jawa Tengah. Sebagai bank tertua, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk tetap konsisten dalam memberikan pelayanan kepada segmen UMKM dan komitmen ini terus berlanjut pada saat perusahaan publik pada tahun 2003 hingga sekarang. Pada tahun 2020 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk secara aktif menjadi mitra utama Pemerintah dalam mengimplementasikan program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN).

Dengan memiliki peran penting ini merupakan salah satu alasan mengapa kinerja keuangan bank senantiasa dianalisis untuk mengetahui tingkat kesehatannya. Analisis yang dilakukan disini berupa penilaian tingkat kesehatan bank. Kesehatan suatu bank adalah kemampuan suatu bank untuk melaksanakan seluruh kegiatan perbankan. Tingkat kesehatan bank dapat dinilai melalui beberapa indikator atau alat ukur. Salah satu indikator tersebut adalah laporan keuangan bank yang bisa digunakan menjadi dasar penilaian (Ayu dan Dharmadiaksa, 2016).

Menurut (Rabuisa dkk., 2018) analisis laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang memberikan gambaran atau informasi tentang keadaan posisi keuangan, hasil usaha dan perubahan dalam posisi keuangan suatu perusahaan. Untuk menilai kinerja keuangan perbankan dapat diketahui melalui analisa rasio menggunakan metode atau pendekatan risiko (*Risk Based Bank Rating*) atau lebih dikenal dengan RGEC yang meliputi empat faktor, yaitu *Risk profile* (Profil Risiko), *Good Corporate Governance/GCG* (Tata Kelola Perbankan), *Earnings* (Rentabilitas), dan *Capital* (Permodalan).

Penelitian mengenai analisis kinerja keuangan perbankan menggunakan metode RGEC ini telah dilakukan beberapa peneliti seperti yang dilakukan oleh (Rahayu & Ardiansyah, 2021) mengenai “Analisis Tingkat Kesehatan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Periode 2015-2020 dengan Pendekatan RGEC”. Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan bank yang dianalisis secara keseluruhan cukup sehat dan baik. Penelitian oleh (Puspita, 2021) dan (Kansil, 2020) yang sama-sama terdiri dari 7 variabel yakni NPL, LDR, GCG, ROA, NIM, BOPO dan CAR menunjukkan bahwa hasil yang dianalisis secara keseluruhan berkategori sangat sehat.

Penelitian lain oleh (Mayang, 2021) mengenai “Analisis Kinerja Laporan Keuangan menggunakan Metode RGEC Untuk Menilai Tingkat Kesehatan Bank (PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Perioed 2019-2020). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa dari keenam rasio LDR, LAR, ROA, ROE, BOPO, dan CAR hanya variabel ROA yang berkategori tidak sehat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, pada komponen *earning*, penelitian ini hanya menggunakan variabel ROA. Sedangkan pada komponen *Good Corporate Governance* (GCG) menggunakan *system self assessment*. Perkembangan dan persaingan industri perbankan yang semakin ketat, terutama pada saat kondisi pandemi Covid-19 ini mengharuskan setiap bank untuk memiliki strategi yang tepat dalam mencapai keunggulan bersaing. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk harus mampu mengembangkan perusahaannya salah satunya dengan cara memiliki strategi yang baik dan

unggul dalam perencanaan strategi. Situasi yang seperti ini akan dapat berdampak pada kinerja suatu perbankan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja keuangan dari aspek: *Risk Profile*, aspek *Good Corporate Governance*, *Earnings* dan aspek *Capital* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah analisis kinerja keuangan perusahaan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk tahun 2018-2021 dengan menggunakan metode RGEC. Tempat penelitian yang digunakan yakni menggunakan studi empiris di Bursa Efek Indonesia pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Tahun 2018-2021. Definisi operasional variabel:

Risk Profile (Profil Risiko)

- a. *Non Performing Loan* (NPL) atau kredit bermasalah merupakan salah satu indikator penilaian kinerja kesehatan bank. Menurut (Ayu dan Dharmadiaksa., 2016) NPL mencerminkan risiko kredit, semakin kecil NPL semakin kecil pula risiko kredit yang ditanggung pihak bank. NPL adalah jumlah kredit yang tidak dibayar atau tidak dapat ditagih, dengan kata lain adalah kredit macet atau kredit yang bermasalah. Kriteria peringkat yang tertuang dalam SE BI No.13/24/DPNP/2011 adalah sebagai berikut:

Tabel. 1 Matrik Kriteria Penetapan Peringkat NPL

Peringkat	Kriteria	Predikat
1	$0\% < NPL < 2\%$	Sangat Sehat
2	$2\% < NPL < 5\%$	Sehat
3	$5\% < NPL < 8\%$	Cukup Sehat
4	$8\% < NPL < 12\%$	Kurang Sehat
5	$NPL > 12\%$	Tidak Sehat

Sumber: SE BI No.13/24/DPNP/2011

Loan to Deposit Ratio (LDR)

LDR merupakan rasio untuk menilai likuiditas suatu bank dengan cara membagi jumlah kredit yang diberikan oleh bank terhadap dana pihak ketiga. LDR juga memiliki fungsi yang sangat penting sebagai alat ukur yang menunjukkan besarnya ekspansi kredit yang dilakukan bank maka LDR bisa digunakan alat ukur untuk melihat berfungsi tidaknya suatu intermediasi bank. Adapun kriteria penetapan peringkat LDR berdasarkan SE BI No. 13/24/DPNP/2011 sebagai berikut:

Tabel. 2 Matrik Kriteria Penetapan Peringkat LDR

Peringkat	Kriteria	Predikat
1	$50\% < LDR < 75\%$	Sangat Sehat
2	$75\% < LDR < 85\%$	Sehat
3	$85\% < LDR < 100\%$	Cukup Sehat
4	$100\% < LDR < 120\%$	Kurang Sehat
5	$LDR > 120\%$	Tidak Sehat

Sumber: SE BI No.13/24/DPNP/2011

Good Corporate Governance (GCG)

GCG adalah konsep untuk peningkatan kinerja perusahaan melalui supervisi dan monitoring kinerja manajemen dan menjamin akuntabilitas manajemen terhadap

stakeholder dengan mendasarkan pada kerangka peraturan. Adapun matrik penilaian GCG sebagai berikut:

Tabel. 3 Matrik Kriteria Penetapan Peringkat GCG

Peringkat	Predikat
1	Sangat Baik
2	Baik
3	Cukup Baik
4	Kurang Baik
5	Tidak Baik

Sumber: SE BI No.13/24/DPNP/2011

Earning (Rentabilitas)

Earning pada penelitian ini di proksikan dengan rasio *Return on Asset* (ROA) yang merupakan rasio untuk mengukur kemampuan bank dalam memperoleh laba. Rasio ini juga menunjukkan tingkat efektivitas manajemen dari manajemen perusahaan, hal ini dapat dilihat dari penjualan dan pendapatan investasi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan (Yuserizal dan Elex, 2021). Kriteria penetapan peringkat ROA berdasarkan SE BI No.13/24/DPNP/2011 yakni sebagai berikut:

Tabel. 4 Matrik Kriteria Penetapan Peringkat ROA

Peringkat	Kriteria	Predikat
1	$ROA > 1.5\%$	Sangat Sehat
2	$1.25\% < ROA < 1.5\%$	Sehat
3	$0.5\% < ROA < 1.25\%$	Cukup Sehat
4	$0\% < ROA < 0.5\%$	Kurang Sehat
5	$ROA < 0\%$	Tidak Sehat

Sumber: SE BI No.13/24/DPNP/2011

Capital (Permodalan)

CAR (*Capital Adequacy Ratio*), merupakan rasio permodalan untuk melihat kinerja bank dalam mengeluarkan dana keperluan pengembangan usaha dan menampung risiko kerugian dana yang diakibatkan oleh kegiatan operasi bank. Dalam SE BI No. 13/24/DPNP/2011 mengenai standar permodalan minimum yang harus dimiliki bank adalah 12%. Semakin besar rasio CAR maka mencerminkan kemampuan bank yang semakin baik dalam menghadapi kemungkinan risiko kerugian (Didin dkk, 2021). Terdapat kriteria penetapan peringkat CAR pada SE BI No.13/24/DPNP/2011 sebagai berikut:

Tabel. 5 Matrik Kriteria Penetapan Peringkat CAR

Peringkat	Kriteria	Predikat
1	$CAR > 12\%$	Sangat Sehat
2	$9\% < CAR < 12\%$	Sehat
3	$8\% < CAR < 9\%$	Cukup Sehat
4	$6\% < CAR < 8\%$	Kurang Sehat
5	$CAR < 6\%$	Tidak Sehat

Sumber: SE BI No.13/24/DPNP/2011

Penilaian Peringkat Komposit Tingkat Kesehatan Bank dapat dinilai kompositnya untuk rasio keuangan masing-masing komponen dengan cara sebagai berikut:

- a. Peringkat 1 : setiap kali ceklist diberi nilai 5
- b. Peringkat 2 : setiap kali ceklist diberi nilai 4
- c. Peringkat 3 : setiap kali ceklist diberi nilai 3
- d. Peringkat 4 : setiap kali ceklist diberi nilai 2
- e. Peringkat 5 : setiap kali ceklist diberi nilai 1

Adapun bobot untuk menentukan peringkat keseluruhan komponen sebagai berikut:

Tabel. 6 Bobot Penetapan Peringkat Komposit

Bobot %	Peringkat Komposit	Keterangan
86 s/d 100	PK-1	Sangat Sehat
71 s/d 85	PK-2	Sehat
61 s/d 70	PK-3	Cukup Sehat
41 s/d 60	PK-4	Kurang Sehat
<40	PK-5	Tidak Sehat

Sumber: Refmasari dan Setiawan, (2014)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis laporan keuangan dengan pendekatan Peraturan Bank Indonesia No.13/1/PBI/2011 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum dengan metode RGEC. Penilaian terhadap faktor-faktor RGEC, yakni sebagai berikut:

1. Analisis *Risk Profile* (SE BI No.13/24/DPNP) dengan:

- a. Risiko kredit dengan menghitung rasio *Non Performing Loan* dengan rumus:

$$NPL = \frac{\text{Kredit Bermasalah}}{\text{Total Kredit}} \times 100\%$$

- b. Risiko likuiditas yang diprosikan *Loan to Deposit Ratio* dengan rumus:

$$LDR = \frac{\text{Total Kredit}}{\text{Dana Pihak Ketiga}} \times 100\%$$

2. Analisis *Good Corporate Governance* yang dilakukan dengan sistem *self assessment* (penilaian sendiri). Pada penelitian ini, peneliti tidak melakukan perhitungan langsung pada faktor GCG dikarenakan keterbatasan data yang dipublikasikan oleh bank sehingga peneliti menilai faktor GCG dengan cara melihat hasil *self assessment* yang telah dipublikasikan oleh bank.

3. Analisis *Earning* (Rentabilitas atau Profitabilitas) yang diukur dengan rasio *Return on Asset* dengan rumus:

$$ROA = \frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

4. Analisis *Capital* (Permodalan) yang diukur menggunakan rasio *Capital Adequacy Ratio* dengan rumus sebagai berikut:

$$CAR = \frac{\text{Modal}}{\text{Aktiva Tertimbang Menurut Risiko}} \times 100\%$$

5. Analisis Peringkat Komposit pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dapat diukur dengan rumus (Refmasari dan setiawan, 2014):

$$\text{Peringkat Komposit} = \frac{\text{Jumlah nilai komposit}}{\text{Total nilai komposit keseluruhan}} \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Risk Profile (Profil Risiko)

Non Performing Loan (NPL)

Tabel 7. Hasil Perhitungan *Non Performing Loan* (NPL)

Tahun	Kredit Bermasalah				Total Kredit	NPL (%)
	Kurang Lancar	Diragukan	Macet	Total Kredit Bermasalah		
2018	2,479,185	2,380,777	14,165,839	19,025,801	820,010,157	2.32%
2019	4,424,973	3,420,007	17,561,912	25,406,892	877,431,193	2.90%
2020	2,479,943	3,751,019	21,790,635	28,021,597	899,458,207	3.12%
2021	3,662,029	4,679,568	22,896,778	31,238,375	994,416,523	3.14%

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa rasio *Non Performing Loan* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tiap tahunnya mengalami peningkatan. Dapat dilihat jika rasio NPL pada tahun 2018 sebesar 2.32% artinya setiap Rp.1,00 kredit yang diberikan, perusahaan mengalami peningkatan kredit bermasalah sebesar Rp. 0,0232. Untuk tahun 2019 NPL naik menjadi 2.90%, pada tahun 2020 naik sebanyak 0.22% menjadi 3.12% dan tahun 2021 sebesar 3.14%. Peningkatan rasio NPL terjadi berarti kurang baiknya perusahaan dalam mengelola kredit bermasalah dan meninjau calon peminjam atau debitur. Faktor lainnya yakni kondisi perekonomian Indonesia pada pertengahan 2020-2021 akibat pandemi covid-19 yang mengakibatkan sebagian besar perbankan mengalami peningkatan pada kredit bermasalah.

Loan to Deposit Ratio (LDR)

Tabel 8. Hasil Perhitungan *Loan to Deposit Ratio* (LDR)

Tahun	Total Kredit	Dana Pihak Ketiga (DPK)			Total DPK	LDR (%)
		Giro	Tabungan	Deposito Berjangka		
2018	820,010,157	180,669,095	387,179,625	376,420,017	944,268,737	86.8%
2019	877,431,193	170,847,001	412,307,171	413,223,653	996,377,825	88.1%
2020	899,458,207	193,077,994	475,848,207	452,175,948	1,121,102,149	80.2%
2021	994,416,523	220,590,197	497,676,739	420,476,279	1,138,743,215	87.3%

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Dari hasil perhitungan dapat diketahui jika nilai rasio LDR pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018 sebesar 86,8%, tahun berikutnya yakni tahun 2019 sebesar 88,1% ,pada tahun 2020 memiliki rasio terendah sebesar 80,2% dan tahun 2021 naik menjadi 87,3%. Pada rasio ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai rasio maka semakin rendah kemampuan likuiditas perusahaan. Peningkatan nilai rasio yang terjadi pada tahun 2018,2019 dan 2021, karena jumlah dana pihak ketiga (DPK) mengalami kenaikan cukup besar dibandingkan dengan jumlah kredit yang diberikan.

Earnings (Rentabilitas)

Tabel 9. Hasil Perhitungan Return on Asset (ROA)

Tahun	Laba Sebelum Pajak	Total Aset	ROA (%)
2018	41,753,694	1,296,898,292	3.22%
2019	43,364,053	1,416,758,840	3.06%
2020	26,724,846	1,511,804,628	1.77%
2021	40,992,065	1,678,097,734	2.44%

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *return on asset* pada tahun 2018 sebesar 3,22% artinya setiap Rp.1,00 aset yang digunakan perusahaan mampu menghasilkan Rp. 0,0322 laba sebelum pajak. Pada tahun 2019 rasio ROA mengalami penurunan sebesar 3,06% hingga pada tahun 2020 kembali turun menjadi sebesar 1,77%. Perununan yang cukup drastis pada tahun 2020, terjadi karena kurang maksimalnya PT. bank Rakyat Indonesia dalam mengelola aset, sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat keuntungan perusahaan yang sangat rendah dibandingkan tahun sebelumnya, sedangkan pada tahun 2021 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mulai bangkit dengan mengalami kenaikan *return on asset* sebesar 2,44%.

Capital (Permodalan)

Tabel 10. Hasil Perhitungan Capital Adequacy Ratio (CAR)

Tahun	Modal	ATMR	CAR (%)
2018	185,275,331	818,608,240	22.63%
2019	208,784,336	910,850,467	22.92%
2020	199,911,376	939,153,033	21.29%
2021	291,786,804	1,017,519,464	28.68%

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 10 diketahui bahwa tahun 2018 nilai rasio CAR sebesar 22,63%, tahun 2019 sebesar 22,92%, tahun 2020 sebesar 21,29% dan tahun 2021 sebesar 28,68%. Walaupun pada tahun 2020 mengalami penurunan tetapi kondisi masih dapat dikatakan aman sebab rasio CAR tahun 2020 masih berada pada spesifikasi rasio CAR > 12%, yakni sebesar 21,29% > 12%. Semakin besar rasio CAR

maka mencerminkan kemampuan bank dalam mengeluarkan dana yang semakin baik dalam keperluan pengembangan usaha dan menghadapi kemungkinan risiko kerugian (Didin dkk., 2021).

Pembahasan

Risk Profile

Non Performing Loan (NPL)

Tabel 11. Nilai Peringkat Komposit *Non Performing Loan (NPL)*

Tahun	NPL (%)	Peringkat	Predikat
2018	2.32%	2	Sehat
2019	2.90%	2	Sehat
2020	3.12%	3	Cukup Sehat
2021	3.14%	3	Cukup Sehat
Rata-rata	2.87%	2	Sehat

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui jika tahun 2018 dan 2019 dengan nilai NPL masing-masing sebesar 2,32% dan 2,90% berada pada peringkat 2 dengan predikat sehat, berbeda halnya yang terjadi pada tahun 2020 dan 2021 dengan nilai NPL sebesar 3,12% dan 3,14% sehingga berada pada peringkat komposit 3 dengan predikat cukup sehat. Untuk rata-rata nilai rasio NPL dari tahun 2018-2021 sebesar 2,87% yang berada pada peringkat komposit 2 dengan predikat sehat, artinya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mampu dalam mengelola kredit bermasalah dari keseluruhan kredit yang diberikan. Pernyataan ini berbeda dengan yang dilakukan oleh (Rahayu Lestari & Ardiansyah, 2021) dan (Kansil, 2020) yang menyatakan bahwa, rasio rata-rata NPL tahun 2015-2020 berada pada kategori sangat sehat, sehingga PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dikatakan sudah sangat baik dalam mengelola kredit bermasalah dari keseluruhan kredit yang diberikan.

Loan to Deposit Ratio (LDR)

Tabel 12. Nilai Peringkat Komposit *Loan to Deposit Ratio (LDR)*

Tahun	LDR (%)	Peringkat	Predikat
2018	86.84%	3	Cukup Sehat
2019	88.06%	3	Cukup Sehat
2020	80.23%	2	Sehat
2021	87.33%	3	Cukup Sehat
Rata-rata	85.61%	3	Cukup Sehat

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 12, rata-rata rasio *Loan to Deposit Ratio* (LDR) sebesar 85,61% berada pada peringkat 3 dengan predikat cukup sehat. Pada tahun 2018, 2019, dan 2021 masing-masing bernilai sebesar 86,84%, 88,06% dan 87,33% dengan rasio LDR berada pada peringkat 3 dengan predikat yang cukup sehat, artinya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah cukup baik dalam hal mengelola dan memenuhi kebutuhan nasabah pada saat mengambil dananya dan menyalurkan kredit (pinjaman) kepada peminjam (debitur), sedangkan pada tahun 2020 yang bernilai sebesar 80,23% berada pada peringkat 2 dengan predikat sehat, artinya pada tahun tersebut PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dinilai mampu untuk memberikan jaminan atas setiap simpanan yang diberikan nasabahnya dan mampu dalam membayar semua utang-utangnya terutama dalam bentuk simpanan tabungan, giro dan deposito berjangka pada saat ditagih. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Rahayu Lestari & Ardiansyah, 2021) yang menyatakan bahwa, rata-rata rasio LDR tahun 2015-2020 berada pada kategori cukup sehat.

Good Corporate Governance

Tabel 13. *Self Assesment Good Corporate Governance (GCG)*

Tahun	Peringkat	Predikat
2018	2	Baik
2019	2	Baik
2020	2	Baik
2021	2	Baik

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 13, dapat dinyatakan bahwa rasio GCG yang dilakukan secara *self assessment* oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018-2021 berada pada peringkat komposit 2 dengan predikat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah baik dalam mengelola tata kelola perusahaan atau bisnisnya antara lain pengelolaan terhadap risiko yang dihadapi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspita Sari, 2021) yang menyebutkan bahwa “*Good Corporate Governance (GCG)* dari hasil *Self Assesment on Implementation of GCG* tahun 2018-2020 termasuk kategori bank sehat”.

Earnings (Rentabilitas)

Tabel.14. Nilai Peringkat Komposit *Return on Asset (ROA)*

Tahun	ROA (%)	Peringkat	Predikat
2018	3.22%	1	Sangat Sehat
2019	3.06%	1	Sangat Sehat
2020	1.77%	1	Sangat Sehat
2021	2.44%	1	Sangat Sehat
Rata-rata	2.62%	1	Sangat Sehat

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Pada Tabel 14, dapat diketahui bahwa untuk rasio ROA PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk dari tahun 2018-2021 berada pada peringkat komposit 1 yang memiliki predikat sangat sehat dengan nilai rata-rata rasio ROA sebesar 2,62%. Dengan hasil ROA sebesar 3,22% untuk tahun 2018, 3,06% untuk tahun 2019, 1,77% untuk tahun 2020 dan 2,44% pada tahun 2021. Hal ini sesuai dengan standar Bank Indonesia bahwa kriteria ROA untuk bank yakni ROA > 1,5%, kondisi ini berarti bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah sangat baik dalam menghasilkan laba atau profit. Hasil penelitian ini didukung dengan pernyataan dari beberapa peneliti terdahulu diantaranya (Wulandari & Taufiqurrahman, 2021), (Puspita Sari, 2021) dan (Ayu dan Dharmadiaksa, 2016).

Capital (Permodalan)

Tabel.15. Nilai Peringkat Komposit *Capital Adequacy Ratio* (CAR)

Tahun	CAR (%)	Peringkat	Predikat
2018	22.63%	1	Sangat Sehat
2019	22.92%	1	Sangat Sehat
2020	21.29%	1	Sangat Sehat
2021	28.68%	1	Sangat Sehat
Rata-rata	23.88%	1	Sangat Sehat

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 15, diketahui bahwa dari segi permodalan yang diprosikan dengan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) secara keseluruhan kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk tahun 2018-2021 sudah dapat dikatakan sangat sehat. Hal ini ditunjukkan dengan hasil CAR dari tahun 2018-2021 berturut-turut adalah 22,63%, 22,92%, 21,29% dan 28,68%. Sesuai dengan peringkat komposit yang ditentukan oleh Bank Indonesia yang diatur dalam SE BI No. 13/24/DPNP/2011 pada tahun 2018-2021 CAR beradapa di peringkat 1 dengan kategori bank yang sangat sehat, artinya bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sudah mampu dalam hal mencari dana atau menyediakan dana guna memenuhi kegiatannya dan mengatasi resio kerugian. Hal yang sama pun diungkapkan oleh peneliti terdahulu yakni (Hartati & Anindia, 2018), (Husna & Putra, 2018) dan (Rahayu Lestari & Ardiansyah, 2021).

Kinerja Keuangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Tabel.16. Penilaian Kinerja Keuangan Berdasarkan RGEC pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018-2021

Tahun	Komponen	Rasio	Rasio (%)	Peringkat	Kriteria	Keterangan
2018	<i>Risk Profile</i>	NPL	2.32%	2	Sehat	Sehat
		LDR	86.84%	3	Cukup Sehat	
	GCG			2	Baik	
	<i>Earnings</i>	ROA	3.22%	1	Sangat Sehat	
	<i>Capital</i>	CAR	22.63%	1	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit				21/25 x 100% = 84	
2019	<i>Risk Profile</i>	NPL	2.90%	2	Sehat	Sehat

		LDR	88.06%	3	Cukup Sehat	
	GCG			2	Baik	
	<i>Earnings</i>	ROA	3.06%	1	Sangat Sehat	
	<i>Capital</i>	CAR	22.92%	1	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit			21/25 x 100% = 84		Sehat
2020	<i>Risk Profile</i>	NPL	3.12%	3	Cukup Sehat	Sehat
		LDR	80.23%	2	Sehat	
	GCG			2	Baik	
	<i>Earnings</i>	ROA	1.77%	1	Sangat Sehat	
	<i>Capital</i>	CAR	21.29%	1	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit			21/25 x 100% = 84		Sehat
2021	<i>Risk Profile</i>	NPL	3.14%	3	Cukup Sehat	Sehat
		LDR	87.33%	3	Cukup Sehat	
	GCG			2	Baik	
	<i>Earnings</i>	ROA	2.44%	1	Sangat Sehat	
	<i>Capital</i>	CAR	28.68%	1	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit			20/25 x 100% = 80		Sehat

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan Tabel 16, Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018-2021 menggunakan metode RGEC ini menunjukkan predikat kesehatan bank dengan standar yang telah ditetapkan Bank Indonesia, dengan hasil rasio keuangan yang diperoleh dari laporan keuangan tahunan kemudian disesuaikan dengan matriks kriteria peringkat komponen RGEC (Risk Profile, *Good Corporate Governance*, Earning dan Capital) dan perhitungan nilai komposit akhir yang rata-rata 71% <PK<85% yakni pada tahun 2018-2020 nilai kompositnya sebesar 84% sedangkan untuk tahun 2021 bernilai komposit sebesar 80%, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memperoleh peringkat 2 dengan kategori Sehat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat di simpulkan sebagai berikut: (1) Aspek *Risk Profile* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan indikator rasio *Non Performing Loan* (NPL) menunjukkan nilai rata-rata rasio NPL sebesar 2,87% dengan predikat sehat, dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dari tahun 2018-2021 menunjukkan nilai rata-rata rasio LDR sebesar 85,61% yang memiliki predikat cukup sehat; (2) Aspek GCG dengan menggunakan *self assessment* yang tercantum pada laporan tata kelola perusahaan bank selama tahun 2018-2021 memperoleh kategori baik, yang mencerminkan manajemen bank telah melakukan penerapan GCG secara baik; (3) Pada aspek *Earning* dengan indikator rasio *Return on Asset* (ROA) menunjukkan nilai rata-rata untuk rasio ROA tahun 2018-2021 yakni sebesar 2,62% dengan predikat sangat sehat, hal ini mencerminkan bahwa bank mampu dalam menghasilkan laba atau profit sehingga dapat mendukung pertumbuhan permodalan bank; (4) Aspek *Capital* atau permodalan dengan indikator rasio yakni *Capital Adequacy Ratio* (CAR) selama tahun 2018-2021 memiliki nilai rata-rata sebesar 23,88% dengan predikat sangat sehat yang menunjukkan bahwa bank memiliki kualitas dan kecukupan modal dalam memenuhi kegiatannya serta mampu mengatasi resiko keuangan; (5) Secara keseluruhan Penilaian Kinerja Keuangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018-2021 menggunakan metode *Risk Profile, Good Corporate Governance,*

Earning dan *Capital* (RGEC) menempati peringkat komposit 2 (PK-2) yang artinya mencerminkan kondisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk secara umum sehat.

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Diharapkan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk lebih menjaga tingkat kesehatan bank terutama pada aspek *risk profile* pada tahun-tahun yang akan datang agar dapat memaksimalkan kinerja bank. Hal yang dapat dilakukan bagi perusahaan yakni dengan lebih memperhatikan dan meningkatkan pengelolaan kredit bermasalah serta lebih memperhatikan pemberian kredit kepada pihak ketiga agar likuiditas tetap terjaga. (2) Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk lebih memperluas cakupan penelitian terkait penilaian kinerja keuangan perbankan dengan menggunakan indikator rasio keuangan lainnya seperti rasio *Return on Equity* (ROE), *Loan to Asset Ratio* (LAR), Kualitas Asset Produktif (KAP). Sehingga bisa diperoleh hasil yang lebih meyakinkan mengenai kinerja keuangan perbankan. (3) Selain itu dapat juga dengan membandingkan 2 jenis bank berbeda terutama pada bank BUMN.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. (2019). Analisis Laporan Keuangan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. *Tugas Akhir* pada Program Studi Diploma III Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Alanshari, F., & Marlius, D. (2018). Prosedur Pemberian Kredit Kpr Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Pembantu Bukittinggi. 2014, 1–11. <https://doi.org/10.31227/osf.io/rsfhc>. Diunduh 5 Januari 2022
- Axesio Tazkia, S. (2015). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Metode RGEC (Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital) (Studi Pada Perusahaan Perbankan Bank Umum Pemerintah Periode 2008-2013). *Skripsi* pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
- Ayu, D., Yudiartini, S., & Dharmadiaksa, I. B. (2016). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Sektor Perbankan Di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14 (2), 1183–1209.
- Badria, M., & Marlius, D. (2019). Analisis Rasio Likuiditas Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Lengayang. 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/esvb7>. Diunduh 16 November 2021
- Bank Indonesia, 2011. Surat Edaran Bank Indonesia No.13/28/DPNP tanggal 25 Oktober 2011 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum. Bank Indonesia.
- Didin, F. R., Wijaya, P. S., & Nugroho, C. (2021). Analisis Kinerja 3 Saham Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19. *Halal Research Journal*, 1 (2), 19–31. diakses dari website <https://journal.its.ac.id/index.php/hr/article/view/85>
- Esra Louvisa, D., Tarigan, L., & Sembiring Carolina, C. F. (2017). Pengaruh Profitabilitas dan Struktur Modal Terhadap Kinerja Perusahaan. *The Influence of Profitabilities and Capital Structure to Company Performance*. 2 (2). *Fundamental management journal*, eISSN:2540-9220 2 (2).
- Feby Cahyani, Re. (2021). Prosedur Pengajuan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Pada Bank BRI Kantor Unit Cijulang. https://scholar.google.com/scholar?start=30&q=prosedur+realisasi+KUR+pada+bank+BRI&hl=id&as_sdt=0,5&as_ylo=2021
- Hartati, S., & Anindia Sari Kartika, R. (2018). Analisis Tingkat Kesehatan Perbankan Dengan Metode RGEC Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8 Purwokerto*. Diunduh pada tanggal 17 Maret 2022
- Husna, A., & Putra, P. S. (2018). Analisis Kesehatan Perbankan Pada PT . Bank Rakyat

- Indonesia (Persero) Tbk .*Jurnal Modis Wahana Ekonomika*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>. 426–443.
- Ilhami, & Thamrin, H. (2021). Analisis Dampak Covid 19 Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4 (1), 37–45. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6068](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6068)
- Kansil, K. (2020). Analisis Kinerja Keuangan untuk Menilai Kesehatan Bank Rakyat Indonesia dengan Metode Rgec. *I* (3), 291–296.
- Mayang Sari, L. (2021). Analisis Kinerja Laporan Keuangan Menggunakan Metode RGEC (Risk Profile, *Good Corporate Governance*, Earning, Capital) Untuk Menilasi Tingkat Kesehatan Bank (PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Periode 2019-2020). *Artikel pada Program Studi Akuntansi Syariah Jurusan Ekonomi dna Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Madura*.
- Puspita Sari, K. (2021). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Menggunakna Metode RGEC (Risk Profile, *Good Corporate Governance*, Earnings dan Capital) Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Tahun 2018-2020. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 4 (2), 1–18.
- Rabuisa, W. F., Runtu, T., & Wokas, H. R. N. (2018). Analisis Laporan Keuangan Dalam Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Dana Raya Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13 (02), 325–333. <https://doi.org/10.32400/gc.13.02.19518.2018>.
- Rahayu Lestari, F., & Ardiansyah, E. (2021). Analisis Tingkat Kesehatan PT Bank Rakyat Indoensia, Tbk Periode 2015-2020 Dengan Pendekatan Risk Profile, *Good Corporate Governance*, Earning, Capital. *Journal of Accounting, Finance and Auditing*, 3 (2), 76–84.
- Sumartik dan Misti Hariasih.2018. *Manajemen Keuangan*. Cetakan pertama. Jawa Timur:: UMSIDA Press.
- Wulandari, A., & Taufiqurahman, E. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Bank BUMN Dengan Metode RGEC Periode 2014-2018. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11 (2).
- Yuserizal Bustami, Elex Sarmigi, A. M. (2021). Analisis Perbandingan Profitabilitas Bank Umum Syariah Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19. *E-Journal Al-Fidoh FEBI IAIN Kerinci*, 2 (1), 28–36.
- Zefriyenni, Z. (2017). Kebijakan Pemberian Kredit Terhadap Penetapan Jumlah Kredit (Studi Khusus Pada Ued-Sp Amanah Sejahtera Sungai Buluh Kecamatansingingi Hilirkabupaten Kuantan Singingi Propinsi Riau). *Edik Informatika*, 1 (1), 72–80. <https://doi.org/10.22202/ei.2014.v1i1.1443>.

MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE TUSITA HOTEL KUTA

¹Ida Ayu Komang Juniasih, ²Ida Bagus Radendra Suastama,

³Theresia Angela Yutami Ramli

^{1,2,3}STIMI Handayani, Denpasar

Email: dayukomangjuniasih@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan The Tusita Hotel Kuta berjumlah 44 orang, sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data adalah wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta. Motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta, dimana melalui uji F, nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$. Ini berarti bahwa peningkatan secara simultan pada motivasi kerja dan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah pihak manajemen hendaknya secara rutin memberikan motivasi kepada karyawan serta selalu tegas dalam menerapkan aturan yang berlaku.

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and leadership on employee performance. The research population was The Tusita Hotel Kuta employees totaling 44 people, as well as the research sample. Data collection methods are interviews, observation, questionnaires and documentation. The types of data used are qualitative data and quantitative data, and the data sources are primary data and secondary data. The results of the study show that partially motivation and leadership have a positive and significant effect on employee performance at The Tusita Hotel Kuta. Motivation and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance at The Tusita Hotel Kuta, where through the F test, the sig value is $0.00 < 0.05$. This means that the simultaneous increase in work motivation and leadership will increase employee performance. The advice that can be given is that the management should routinely provide motivation to employees and always be firm in implementing the applicable rules.

Keywords: Motivation, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang berkompeten merupakan aset penting sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi keinginan seseorang. Motivasi dapat menjadi dasar dan landasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam diri seseorang termasuk karyawan diperoleh dari berbagai sisi, seperti motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan lain-lain (Wibowo, 2014).

Motivasi merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor kepemimpinan. Peran pemimpin sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik seperti mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahannya akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Sedangkan pemimpin yang tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan bawahannya menyebabkan rendahnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin pada bawahannya.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kelompok atau rekan kerja, faktor situasi dan faktor penilaian kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011:223). Karyawan berperan penting dalam mewujudkan berjalan lancarnya operasional suatu perusahaan. Suksesnya suatu perusahaan bukan hanya dari segi memberikan pelayanan kepada para tamu yang menginap tetapi juga bagaimana kemampuan manajemen untuk memimpin sehingga terbangun komunikasi yang baik dengan karyawan.

Untuk mengelola sebuah perusahaan diperlukan sebuah organisasi dengan struktur organisasi yang matang. The Tusita Hotel Kuta telah memiliki struktur organisasi yang lengkap guna mewujudkan target yang telah ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, kinerja kerja karyawan mutlak diperlukan untuk mewujudkan target tersebut dengan mengevaluasi indikator kinerja karyawan salah satunya yaitu memperhatikan kehadiran karyawan. Dari kehadiran karyawan, manajemen bisa menilai motivasi kerjanya. Mengetahui motivasi karyawan penting bagi perusahaan karena dari situlah manajemen dapat mengatur strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Kehadiran karyawan sendiri bisa mudah diukur dari absensi atau persentase kehadiran. Dari absensi tersebut dapat ditentukan tingkat kehadiran pegawai, berapa banyak karyawan datang terlambat, absen tanpa keterangan, hingga izin tidak bekerja. Motivasi kerja yang berkurang jelas akan mempengaruhi produktivitas segenap karyawan terhadap hasil kerjanya.

Selain tingkat kehadiran yang belum optimal, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan observasi penulis di The Tusita Hotel Kuta terdapat keluhan karyawan yang berkaitan dengan pemberian uang *service charge* kepada karyawan yang dianggap kurang adil, karena uang *service charge* dibagikan secara merata kepada seluruh karyawan tanpa melihat kinerja karyawan dan lama masa kerja karyawan. Disamping itu, pemberian bonus tahunan yang tidak disosialisasikan dasar perhitungannya dianggap tidak adil oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengunjung The Tusita Hotel Kuta, beberapa diantaranya yang mengatakan kurang ramahnya pegawai di hotel, pelayanan kamar yang tidak optimal, pelayanan di *restaurant* yang kurang menyenangkan. Melihat respon dari beberapa pengunjung tersebut, dapat disimpulkan bahwa kurang optimalnya motivasi dan kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta, maka dari itu untuk menciptakan kinerja kerja yang optimal perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada semua karyawan dan jiwa kepemimpinan yang bijaksana pemimpin yang bertujuan untuk menjadi acuan bagi karyawan melaksanakan kegiatannya dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Agar memberikan hasil kerja sama yang baik, dari segi kualitas dan kuantitas dalam rangka melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta; (2) Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta; (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The

Tusita Hotel Kuta; (4) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Menurut Robbins, dkk., (dalam Fauzi, 2018:145) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan elemen energi ukuran intensitas, *drive*, dan kekuatan. Menurut Siagan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja adalah keadaan jiwa yang mendorong, menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Moon (dalam Busro, 2018:50) motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intristik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi).

Dari beberapa teori di atas maka dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja adalah suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengawasi bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013:169). Menurut Thoah, (2013:94) kepemimpinan adalah norma perilaku yang dilakukan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang seperti dia lihat. Selain itu, menurut Suradji dan Martono, (2014:21) kepemimpinan adalah sikap perilaku pemimpin sesuai norma-norma dan nilai-nilai kepribadian yang dianut seorang pemimpin dalam praktek memimpin anak buah agar mampu mempengaruhi pengikut.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin) untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain (bawahan) untuk melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja Karyawan

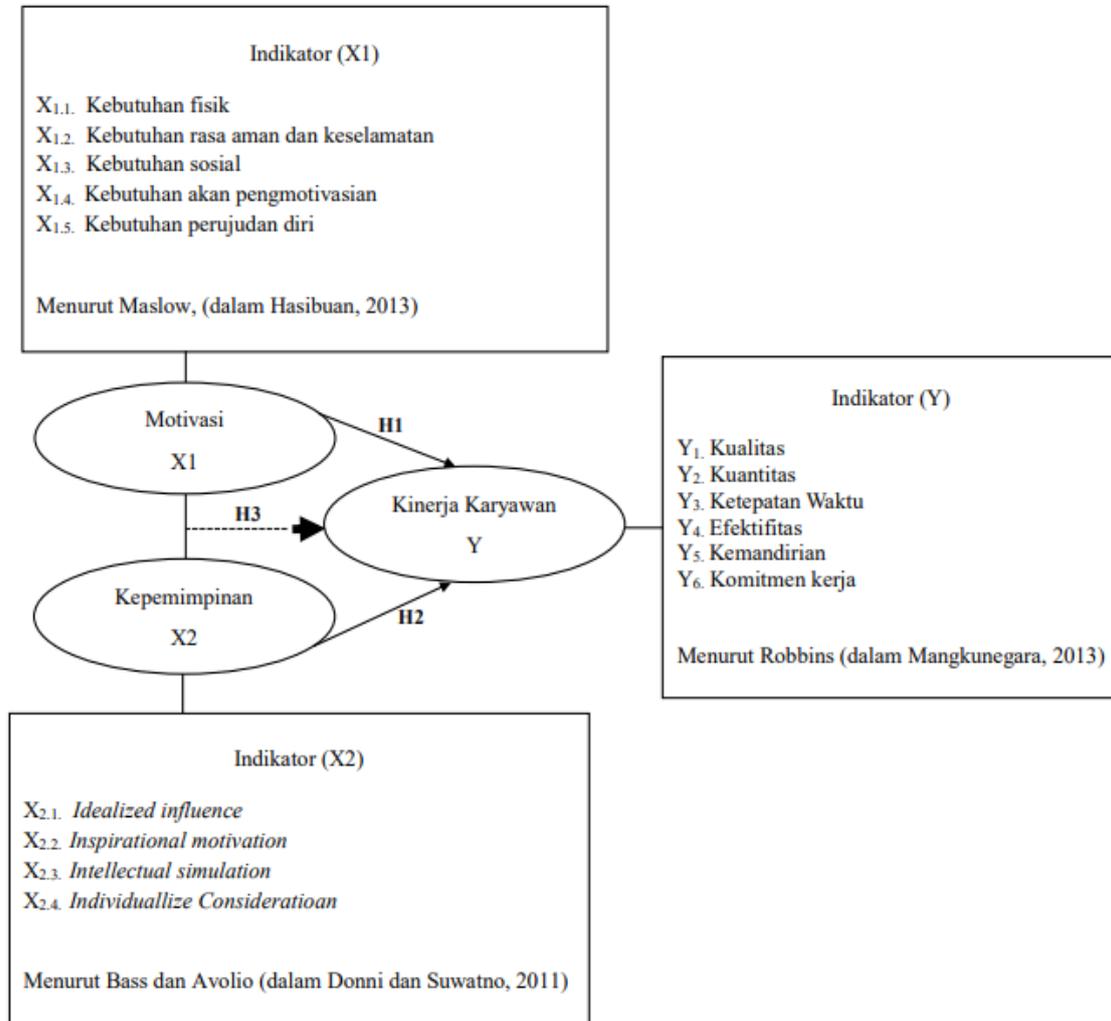
Sedarmayanti, (2011:260) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi. Sedangkan menurut Ruky, (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Robins dan Timothy, (2013:460-482) kinerja karyawan disebut juga prestasi kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang baik kuantitas

maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Hasibuan, 2013), Bass dan Avolio (dalam Donni dan Suwatno, 2011), dan Robbins (dalam Mangkunegara, 2013)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di The Tusita Hotel Kuta

Hipotesis

- H1: Variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) The Tusita Hotel Kuta.
- H2: Variabel Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) The Tusita Hotel Kuta.
- H3: Variabel Motivasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) The Tusita Hotel Kuta.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan The Tusita Hotel. Subjek penelitian adalah karyawan The Tusita Hotel Kuta. Definisi operasional variabel penelitian seperti pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Item Pernyataan

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi (X1)	Motivasi adalah upaya pemberian dorongan atau motivasi yang dilakukan pihak The Tusita Hotel kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih semangat lagi. Adapun indikator-indikator motivasi yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengmotivasi, dan kebutuhan perwujudan diri (Hasibuan, 2013: 157)	X _{1.1} . Kebutuhan fisik X _{1.2} . Kebutuhan rasa aman dan keselamatan X _{1.3} . Kebutuhan sosial X _{1.4} . Kebutuhan akan pengmotivasi X _{1.5} . Kebutuhan perwujudan diri	1. Karyawan menerima upah atau gaji sesuai ketentuan di The Tusita Hotel Kuta. 2. Karyawan termotivasi oleh tunjangan yang diberikan di The Tusita Hotel Kuta. 3. Karyawan mendapatkan pujian atas hasil kerjanya untuk meningkatkan kinerja di The Tusita Hotel Kuta. 4. Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan di The Tusita Hotel Kuta. 5. Karyawan mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan diri di The Tusita Hotel Kuta.
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen di The Tusita Hotel intelektual karyawan sesuai dengan standar yang dibutuhkan perusahaan. Adapun indikator-indikator kepemimpinan yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual simulation, dan individualized consideration (Donni dan Suwatno, 2011: 159).	X _{2.1} . <i>Idealized influence</i> X _{2.2} . <i>Inspirational motivation</i> X _{2.3} . <i>Intellectual simulation</i> X _{2.4} . <i>Individualize</i> <i>Consideration</i>	1. Saya mempunyai rasa hormat terhadap pemimpin, pemimpin adalah panutan untuk saya dalam bekerja di The Tusita Hotel Kuta, Bali 2. Pemimpin sangat memotivasi dalam bekerja sehingga mampu mencapai target dalam bekerja di The Tusita Hotel Kuta. 3. Pemimpin memberi kepercayaan dalam mencetuskan ide-ide baru di The Tusita Hotel Kuta. 4. Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman di The Tusita Hotel Kuta.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di The Tusita Hotel dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan tetap mengikuti standard	Y ₁ . Kualitas Y ₂ . Kuantitas Y ₃ . Ketepatan Waktu Y ₄ . Efektifitas Y ₅ . Kemandirian	1. Karyawan mengutamakan kualitas kerja yang ditetapkan The Tusita Hotel Kuta. 2. Karyawan mampu mencapai target yang ditentukan The Tusita Hotel Kuta.

	operational procedure (SOP) yang ada. Adapun indikator-indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja (Mangkunegara, 2013).	Y ₆ . Komitmen kerja	<ol style="list-style-type: none"> 3. Karyawan The Tusita Hotel Kuta selalu hadir tepat waktu. 4. Karyawan selalu bekerja efektif sesuai dengan yang diharapkan Hotel di The Tusita Hotel Kuta. 5. Karyawan selalu bekerja mandiri mampu mengatasi masalah yang ada di The Tusita Hotel Kuta. 6. Karyawan mempunyai komitmen selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di The Tusita Hotel Kuta.
--	--	---------------------------------	---

Sumber: Maslow (dalam Hasibuan, 2013:157), Bass dan Avolio (dalam Donni dan Suwatno, 2011:159), dan Robbins (dalam Mangkunegara, 2013)

Populasi dalam penelitian ini adalah 44 orang karyawan dimana semua populasi menjadi sampel penelitian. Arikunto, (2016) menyatakan bahwa jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, Jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jenis data penelitian terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif serta sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Data

Proses analisis data menggunakan program komputer IBM SPSS Statistics versi 24.0, yang meliputi: pengujian instrument berupa pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan sebelum menganalisa data yang dikumpulkan (Ghozali, 2017). Uji asumsi klasik meliputi: 1) Uji normalitas, 2) Uji multikolinieritas, 3) Uji heterokedastisitas dan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2018). Serta uji hipotesis (t-test) dan uji simultan (uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menurut usia sebagian besar 20-30 tahun sebesar 88,6 persen. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau 65,9%. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dijelaskan pada diperoleh hasil bahwa responden berpendidikan SMK sebanyak 20 orang atau 45,5% dan terendah merupakan pendidikan S1 sebanyak 7 (15,9%). Berdasarkan lama bekerja diperoleh hasil bahwa responden terbanyak telah bekerja selama < 5 tahun sebanyak 36 orang atau 81,8% dan terendah ≥ 5 tahun sebanyak 8 (18,2%).

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Cronbach's alpha* dari masing-masing variabel diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan skor jawaban responden dari lima pernyataan variabel motivasi kerja dengan rata-rata skor 3,99. Tergolong dalam katagori baik. Berdasarkan skor jawaban responden dari empat pernyataan variabel kepemimpinan dengan rata-rata skor 4,12. Tergolong dalam katagori baik. Berdasarkan skor jawaban responden dari enam pernyataan variabel kinerja dengan rata-rata skor 4,09. Tergolong dalam katagori baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, salah satunya dengan melakukan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,056 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel, yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 1,038, lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance sebesar 0,963 lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan nilai signifikansi dilihat bahwa nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,545	1,495		11,738	,000
	X1	,219	,067	,420	3,247	,002
	X2	,148	,058	,332	2,569	,014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan nilai a, b₁, b₂, diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja adalah: $Y = 17,545 + 0,219X_1 + 0,148X_2$, memberikan informasi bahwa:

1. a = 17,545, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi kerja dan kepemimpinan (konstan) maka skor kinerja sebesar 17,545
2. b₁ = 0,219 artinya apabila kepemimpinan dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja (Y) sebesar 0,219.

- $b_2 = 0,148$, artinya apabila motivasi kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor kepemimpinan (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja (Y) sebesar 0,148

t-test (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja adalah signifikan. Hasil analisis diperoleh t1-hitung sebesar 3,247 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,6 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja

Hasil perhitungan terhadap variabel kepemimpinan diperoleh t2-hitung adalah 2,569 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 dimana berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_2 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Uji Signifikansi (Uji F)

Hasil perhitungan diperoleh F-hitung adalah 10,553 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,2 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_3 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Variabel Yang Paling Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di The Tusita Hotel Kuta. Hasil penelitian lihat Tabel 2.

Koefisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase, ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 ^a	,340	,308	,93148

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,340 atau 34%. Ini menunjukkan motivasi dan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34% dan 36% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) The Tusita Hotel Kuta, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,219 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap motivasi kerja (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan The

Tusita Hotel Kuta. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_1X_1 0,219 : $t_{hitung} = 3,247 >$ t tabel (0,05 :44) = 1,6 dan Sig. $t = 0,020$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di The Tusita Hotel Kuta.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Putra, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan Sinaga (2018), Yuliani (2021), Juniasih dan Artini (2021).

Pengaruh Parsial Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) The Tusita Hotel Kuta, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,148 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap kepemimpinan (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis kedua dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepemimpinan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_2 =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepemimpinan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,148: $t_{hitung} = 2,569 >$ t tabel (0,05: 44) = 1,6 dan Sig. $t = 0,014$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_2 . Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di The Tusita Hotel Kuta.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Sinaga, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan Putra (2018), Yuliani (2021), Juniasih dan Artini (2021).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) The Tusita Hotel Kuta, dapat dianalisis melalui uji F, nilai sig sebesar $0,00 <$ $0,05$ dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya

suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) dalam Sinaga (2018) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Alimuddin, (2002) dalam Sinaga (2018) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin akan diakui apabila dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Pendapat ini sejalan dengan Grimes (1998) dalam Putra (2018), yang menyatakan bahwa pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi.

Sebagaimana ditegaskan juga oleh Yuki (2007) dalam Putra (2018) bahwa adanya kesesuaian antara kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi merupakan suatu prasyarat kunci untuk perbaikan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Pendapat Sasongko (2008) dalam Putra (2018) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kerjanya. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi support kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sinaga (2018), Putra (2018), Yuliani (2021), Juniasih dan Artini (2021).

Variabel Yang Paling Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di The Tusita Hotel Kuta.

Apabila dilihat dari nilai koefisien beta Tabel 2, maka motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi memiliki nilai koefisien beta standar sebesar 0,420 dan lebih tinggi daripada koefisien beta kepemimpinan (0,332).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta. Ini berarti peningkatan terhadap motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan; (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta. Ini berarti peningkatan terhadap kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan; (3) Motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di The Tusita Hotel Kuta. Ini berarti bahwa peningkatan secara simultan pada motivasi kerja dan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan; (4) Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi memiliki nilai koefisien beta standar sebesar 0,420 dan lebih tinggi daripada koefisien beta kepemimpinan (0,332).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Donni, Juni Priansa dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fauzi, I. 2018. *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*. Yogyakarta: ANDI.

- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 19*. Edisi ke-5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2013. *Pengertian Kepemimpinan, Tipe Kepemimpinan dan Indikator Kepemimpinan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Juniasih, I. A. K., & Artini, N. L. A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Adventure Tours. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*. 19 (1), 93-109.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, Yoga Andika. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Griya Hotel Meda. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat
- Ruky, Ahmad S. 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan*
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya)*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sinaga, Nurfitri Admasari. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suindrawan, A. A. N. G., Wirateja, A. A. B., & Sudarmawan, I. K. O. (2021). Loyalitas, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(2), 56-63.
- Sulastiyono, Agus. 1999. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Suradji, Gatot dan Martono, Engelbertus. 2014. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Fisipol UGM. Yogyakarta
- Wadiyanta. 2020. *Pengantar Ekonomi Pariwisata*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo dan Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliani Gusti Ayu Sinta. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Padma Resort Legian. *Skripsi* pada Program Studi Diploma IV Perhotelan Fakultas Pariwisata Universitas Triatma Mulia Badung.

KONFLIK DAN STRES KERJA PENGA RUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA BAGIAN NATIONAL KEY ACCOUNT (NKA) PADA PT DELTA SATRIA DEWATA DENPASAR

Ni Ketut Laswitarni¹⁾, I.B.Gede Udiyana²⁾, Ketut Yeni Ratna Sari³⁾

^{1,2,3}STIMI Handayani

Laswitarni63@gmail.com, Yeniratnasari1403@gmail.com

ABSTRAK

Konflik dan stress kerja yang berkepanjangan akan berdampak buruk bagi karyawan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan bagi perusahaan dapat mempengaruhi tingkat penjualan. Penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) Pengaruh konflik kerja terhadap prestasi kerja Bagian National Key Account (NKA) PT Delta Satria Dewata Denpasar, (2) Pengaruh Stres kerja terhadap prestasi kerja Bagian National Key Account (NKA) PT Delta Satria Dewata Denpasar, (3) Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap prestasi kerja Bagian National Key Account (NKA) PT Delta Satria Dewata Denpasar. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian national key account (NKA) dengan jumlah 68 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan responden atau penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara individu konflik dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Bagian National Key Account pada PT Delta Satria Dewata demikian pula secara bersama-sama. Implikasinya untuk meningkatkan prestasi kerja, agar karyawan tidak merasa terbebani dalam bekerja, maka pimpinan perusahaan hendaknya dapat memberikan pekerjaan sesuai tugas dan kemampuannya.

Kata kunci: konflik, stress kerja dan prestasi kerja

ABSTRACT

Prolonged conflict and work stress will have a negative impact on employees, can affect the level of discipline and for the company can affect the level of sales. This study aims to determine: (1) The effect of work conflict on the work performance of the National Key Account (NKA) PT.Delta Satria Dewata Denpasar (2) The effect of work of stress on the work performance of the National Key Account (NKA) PT. Delta Satria Dewata Denpasar (3) The effect of conflict and work performance of the National Key Account (NKA) PT. Delta Satria Dewata Denpasar. The population of this study were 68 employees and all were sampled by census technique. The Analytical tool used is Regression Linear Berganda. The results of this study show that individually conflict and work stress have a positive and significant effect on the work performance of the National Key Account (NKA) section at PT. Delta Satria Dewata as well as collectively. The implication is to improve work performance, so that employees do not feel burdened at work, then company leaders should be able to provide jobs according to their duties and abilities.

Keywords: Conflict, Work Streess, Work performance

PENDAHULUAN

PT. Delta Satria Dewata merupakan perusahaan distributor yang telah berdiri sejak tahun 1991 yang beralamat Jalan Imam Bonjol no 226 A Denpasar. Perusahaan ini mendistribusikan produknya ke berbagai took retail di Bali seperti produk kosmetik Mustika Ratu, Nivea, Loreal, Johnson & Johnson dan lain-lain. National Key Account (NKA)

merupakan Divisi/bagian yang khusus pada pelayanan terhadap retailer besar maupun nasional. Account bisa diartikan sebagai sekumpulan outlet-outlet atau retailer dengan kebijakan terpusat sedangkan Key account merupakan jabatan untuk orang-orang yang menghandel account-account tersebut seperti manager, officer, supervisor, executive, sales MT dan lain-lain.

Masalah yang ada pada perusahaan sering terjadinya konflik seperti adanya karyawan administrasi yang tidak suka bekerja dengan tim, perselisihan antar individu, dimana karyawan pengiriman barang merasa pembagian pekerjaannya tidak merata atau tumpukan tindh, adanya persaingan untuk mendapatkan pujian dari atasan, adanya benuran kepribadian antar karyawan yang menimbulkan perdebatan, sehingga karyawan yang bersangkutan di rolling atau ditukar posisikan . Hal diatas jika berlanjut terus menerus akan menimbulkan situasi lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi semua karyawan, karena konflik kerja menyebabkan kurang fokusnya karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan atau dapat mengalami stress kerja. Konflik dan stress kerja berindikasi pada perilaku karyawan Bagian National Key Account (NKA), dimana makin banyaknya karyawan yang datang terlambat tanpa alasan. Sales NKA di tuntutan untuk memasarkan produknya ke outlet-outlet, tanpa melihat kondisi di lapangan. Fakta di lapangan bahwa outlet sering sekali membuat purchase order untuk barang yang *out of stock* atau barang tidak *ready* di gudang, beban kerja ini menyebabkan tekanan atau stress kerja. Hal ini berdampak pada kinerja perusahaan dalam mencapai omset perusahaan (dapat disajikan pada tabel 1 Rekapitulasi Omset penjualan).

Tabel 1. Rekapitulasi Omset Penjualan

**Bagian National Key Account NKA Pada PT Delta Satria Dewata
Di Denpasar Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2017	Rp 1.200.000.000	Rp 1.261.178.640	105,1%
2	2018	Rp 1.200.000.000	Rp 1.111.833.852	92,7%
3	2019	Rp 1.200.000.000	Rp 1.092.910.344	91,1%
4	2020	Rp 1.080.000.000	Rp 842.822.160	78,0%
5	2021	Rp 1.200.000.000	Rp 834.966.720	69,6%

Sumber: Data Rekapitulasi omset PT Delta Satria Dewata, diolah (2022)

Target penjualan dan realisasi penjualan terdapat penurunan yang sangat signifikan di tahun 2020 sebesar 78,0% dan tahun 2021 sebesar 69,6% pasca pandemi Covid-19 yang masuk ke Indonesia. Dari permasalahan diatas ,maka peneliti ingin mengetahui; 1) apakah konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, 2) apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan, 3) apakah konflik dan stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian NKA PT Delta Satria Denpasar.

Tinjauan Pustaka

Yudana Adi (2016) pada penelitian tentang Dampak Konflik dan Stres Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan Koperasi Kredit di Kabupaten Badung mengemukakan bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan konflik dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara itu Hikmah Wati dkk (2021) tentang Pengaruh Konflik kerja dan Stress kerja terhadap Prestasi kerja (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor) mengemukakan bahwa Konflik kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja,, Stress kerja secara langsung

tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Pengaruh konflik kerja terhadap prestasi kerja melalui stress kerja tidak berpengaruh signifikan .

Nurlia Karim (2013) meneliti Faktor Stress kerja pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja karyawan Café Bambu Express Manado. Mengemukakan bahwa faktor stress kerja seperti konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan café bamboo express manado. Variabel yang signifikan berpengaruh adalah konflik kerja yang mempunyai nilai t yang paling besar, maka dapat disimpulkan bahwa di café bamboo expres manado konflik kerja antar karyawan cukup tinggi sehingga manajemen perlu mengupayakan menurunkan konflik diantara para karyawan untuk meningkatkan pretestasi kerja.. Wisnu Sri Kuncoro (2018) mengkaji mengenai Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Roberta Prima Tobacco. Mengemukakan bahwa konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan secara parsial yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan prestasi kerja hanya dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji analisis jalur variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Nazhifah A Bachmid (2017) mengkaji mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado. Mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Binti Zahrotul Mufidah mengkaji mengenai Pengaruh Konflik kerja , stress kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Mengemukakan bahwa konflik kerja, stress kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.. Hasil pengujian secara parsial diperoleh Pengaruh Komitmen Kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

Hipotesis

Ketika tingkat suatu konflik terlalu rendah, maka kinerja perusahaan menjadi buruk dan ini berhubungan dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi rendah. Disisi lain jika konflik yang terjadi pada tingkat sangat tinggi akan berakibat kekacauan yang dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan serta prestasi kerja yang dihasilkan karyawan akan berada pada tingkat yang rendah. Sedangkan konflik yang optimal, dimana tingkat konflik yang terjadi cukup untuk mencegah adanya stagnasi mendorong adanya kreatifitas, menimbulkan dorongan untuk melakukan perubahan dan mencari cara terbaik untuk memecahkan masalah (Gitosudarmo 2007:101), maka H_1 : Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Stress terjadi manakala terdapat ketidakseimbangan yang sangat berarti antara persepsi individu terhadap suatu tuntutan yang dihadapinya dan kemampuannya mengatasi tuntutan tersebut. Penelitian Yudana Adi (2016) menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_2 : Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian Hikmah Wati (2021) menyatakan bahwa konflik dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, di dukung juga hasil penelitian Yuda Adi (2016) dimana konflik dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_3 : Konflik dan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja

Dari Uraian diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: (a) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap prestasi kerja Bagian National

Key Account (NKA) pada PT Delta Satria Dewata Denpasar; (b) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Stress kerja terhadap prestasi kerja Bagian National Key Account (NKA) pada PT Delta Satria Dewata Denpasar; (c) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Konflik kerja dan Stress kerja terhadap prestasi kerja Bagian National Key Account (NKA) pada PT Delta Satria Dewata Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan di PT Delta Satria Dewata Denpasar, objek penelitian atau variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu; Konflik kerja (X1) dan stress kerja (X2), sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Konflik kerja merupakan proses interaksi antara dua orang karyawan yang bertentangan dalam berpendapat untuk mencapai tujuan PT Delta Satria Dewata Denpasar. Dalam penelitian ini, Indikator Konflik kerja yang dipergunakan terdiri dari: (Pujaatmaka 2006:430): 1) bersaing untuk meraih prestasi, 2) mendominasi diskusi, 3) tidak senang bekerja dengan kelompok, 4) perselisihan antar individu. Sedangkan Stress kerja (X2) adalah sebagai kondisi atau keadaan fisik dan psikologi karyawan yang mengalami rasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan pada PT Delta Satria Dewata. Indikator stress kerja dalam penelitian ini menurut Robbins (Susilo, 2020) yang terdiri dari: 1) tuntutan tugas, 2) tuntutan peran, 3) tuntutan antar pribadi, 4) kepemimpinan organisasi. Variabel terikat Prestasi kerja (Y) adalah; suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan PT Delta Satria Dewata Denpasar kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu kerja. Menurut Mangkunegara (Tanjung, 2015) indikator prestasi kerja terdiri dari: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) keandalan, 4) sikap pegawai. Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun penggunaan skala 1-5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagi kedalam lima kategori masing-masing mempunyai bobot nilai sebagai berikut: SS (Sangat Setuju) skor 5, S (Setuju) skor 4, N (Netral/ragu-ragu) skor 3, TS (Tidak Setuju) skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) skor 1.

Penelitian ini didukung oleh data kualitatif dan kuantitatif baik yang berupa data primer maupun data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian National Key Account (NKA). Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh atau sensus dilakukan pada semua karyawan NKA yang berjumlah 68 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul di analisis secara deskriptif kualitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji-t dan Uji-F. Analisis regresi linear berganda dalam bentuk persamaan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X1, X2, Y, uji-t dan uji-F. Setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap Keberlanjutan PT Delta Satria Dewata Denpasar. Tahapan selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model kualitatif dari hasil kuesioner yang disebar dan kuantitatif: 1) untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel konflik kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan 2) untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Kualitatif (Deskripsi Variabel Penelitian)

Dari hasil pernyataan responden mengenai indikator variabel konflik (X1) pernyataan yang memperoleh tanggapan tertinggi dengan rata-rata skor 3.16 pada pernyataan; saya dan rekan kerja saya selalu mencari solusi Bersama-sama Ketika menemukan kendala dalam pekerjaan. Sedangkan pernyataan yang memperoleh tanggapan terendah dengan rata-

rata skor 2.99 yaitu pernyataan; saya tidak merasakan terjadinya perselisihan secara pribadi antara saya dan rekan kerja, disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik (X₁)

Kode Indikator	Pernyataan	Frekuensi(%) Jawaban responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
X1.1	Saya merasa tidak ada persaingan antar rekan kerja dalam meraih prestasi kerja.	0	17.6	57.4	23.5	1.5	210	3.09	Cukup Baik/ Cukup Rendah
X1.2	Saya merasa antara saya dan rekan kerja mempunyai tujuan yang sama dalam tugas atau pekerjaan.	1	11.8	58.8	27.9	0.0	213	3.13	Cukup Baik/ Cukup Rendah
X1.3	Selama diskusi, tidak ada yang mendominasi pembicaraan dan semua mempunyai kesempatan yang sama	1	14.7	55.9	26.5	1.5	212	3.12	Cukup Baik/ Cukup Rendah
X1.4	Saya merasa lebih nyaman bekerja secara berkelompok.	0	16.2	54.4	29.4	0.0	213	3.13	Cukup Baik/ Cukup Rendah
X1.5	Saya dan rekan kerja saya selalu mencari solusi bersama-sama ketika menemukan kendala dalam pekerjaan.	0	8.8	66.2	25.0	0.0	215	3.16	Cukup Baik/ Cukup Rendah
X1.6	Saya tidak merasakan terjadinya perselisihan secara pribadi antara saya dan rekan kerja.	0	29.4	47.1	19.1	4.4	203	2.99	Cukup Baik/ Cukup Rendah
Rata-Rata Variabel Konflik								3.10	Cukup Baik/ Cukup Rendah

Sumber: Tabulasi Data (2022)

Dari hasil pernyataan responden mengenai indikator variabel stress kerja (X₂) pernyataan yang memperoleh tanggapan tertinggi dengan rata-rata skor 3.01 pada pernyataan; pemimpin saya berlaku adil dalam memberikan tugas. Sedangkan pernyataan yang memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor 2.91 pada pernyataan; saya tidak merasakan tekanan terhadap berbagai tuntutan pribadi yang diarahkan terhadap saya disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X₂)

Kode Indikator	Pernyataan	Frekuensi(%) Jawaban responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
X2.1	Saya tidak merasa terbebani oleh pekerjaan	0	20.6	63.2	14.7	1.5	202	2.97	Cukup Baik/ Cukup

	yang menjadi tanggung jawab saya								Rendah
X2.2	Saya merasa nyaman oleh aturan perusahaan	0	23.5	57.4	14.7	4.4	204	3.00	Cukup Baik/ Cukup Rendah
X2.3	Saya tidak merasakan tekanan terhadap berbagai tuntutan pribadi yang diarahkan terhadap saya.	0	29.4	51.5	17.6	1.5	198	2.91	Cukup Baik/ Cukup Rendah
X2.4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	0	27.9	52.9	16.2	2.9	200	2.94	Cukup Baik/ Cukup Rendah
X2.5	pemimpin saya berlaku adil dalam memberikan tugas	0	22.1	58.8	14.7	4.4	205	3.01	Cukup Baik/ Cukup Rendah
Rata-Rata Variabel Stress Kerja								2.97	Cukup Baik/ Cukup Rendah

Sumber: Tabulasi Data (2022)

Dari hasil pernyataan responden mengenai indikator variabel prestasi kerja (Y) pernyataan yang memperoleh tanggapan tertinggi dengan rata-rata skor 3.25 pada pernyataan: saya memiliki disiplin jam kerja yang baik. Sedangkan pernyataan yang memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor 3.06 pada pernyataan; saya mengerjakan tugas sesuai prosedur/SOP perusahaan disajikan pada tabel 3 berikut;

Tabel 3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Kode Indikator	Pernyataan	Frekuensi(%) Jawaban responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
Y1.1	Saya memiliki disiplin jam kerja yang baik	0	20.6	42.6	27.9	8.8	221	3.25	Cukup Baik/ Cukup Rendah
Y1.2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan	0	22.1	42.6	30.9	4.4	216	3.18	Cukup Baik/ Cukup Rendah
Y1.3	Saya dapat di andalkan	0	23.5	39.7	30.9	5.9	217	3.19	Cukup

	dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik								Baik/ Cukup Rendah
Y1.4	Saya dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	1	20.6	42.6	32.4	2.9	214	3.15	Cukup Baik/ Cukup Rendah
Y1.5	Saya memiliki komunikasi yang baik	0	30.9	27.9	39.7	1.5	212	3.12	Cukup Baik/ Cukup Rendah
Y1.6	Saya mampu bekerja secara tim	0	23.5	44.1	27.9	4.4	213	3.13	Cukup Baik/ Cukup Rendah
Y1.7	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur/ SOP perusahaan	0	32.4	33.8	29.4	4.4	208	3.06	Cukup Baik/ Cukup Rendah
Rata-Rata Variabel Prestasi Kerja								3.15	Cukup Baik/ Cukup Rendah

Sumber: Tabulasi Data (2022)

Analisis Kuantitatif menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variable independen atau lebih secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Dalam penelitian ini, variable independen adalah konflik, stress kerja sedangkan variable dependen adalah prestasi kerja karyawan. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2,606	2,592		-1,005	,318		
	Konflik	,967	,137	,615	7,065	,000	,830	1,205
	Stres Kerja	,449	,143	,273	3,132	,003	,830	1,205

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Analisis Regresi Linear Berganda (2022)

Di dapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.606 + 0.967 X_1 + 0.449 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien konflik (X_1) atau b_1 0,967 mempunyai arti jika konflik sebesar satu satuan dengan asumsi stress kerja (X_2) konstanta (0) ,maka konflik akan mengalami kenaikan sebesar 0.967 satuan dan sebaliknya , dengan penjelasan sebagai berikut ;

$$Y = -2,606 + 0,967(1) + 0$$

$$Y = -2,606 + 0,967 = 1,639$$

b. Koefisien Stress kerja (X_2) atau b_2 0.449 mempunyai arti jika stress kerja sebesar satu satuan dengan asumsi konflik (X_1) konstanta (0) , maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,449 satuan dan sebaliknya , dengan penjelasan sebagai berikut :

$$Y = -2.606 + 0,449(1) + 0$$

$$Y = -2.606 + 0,449 = 2,157$$

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menduga bahwa konflik dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 23 for windows, maka di dapat hasil uji t yang disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,606	2,592		-1,005	,318
Konflik	,967	,137	,615	7,065	,000
Stres Kerja	,449	,143	,273	3,132	,003

Sumber: Uji Parsial (Uji t-test), 2022

Pengaruh konflik (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

Hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik terhadap prestasi kerja. Dari analisis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi untuk konflik sebesar 0,967 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (<0,05) ini berarti konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja , sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Pengaruh Stress kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

Hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap prestasi kerja . Dari analisis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi untuk stress kerja sebesar 0,449 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.003(<0,05) Ini berarti stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa konflik dan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 23 for windows, maka di dapat hasil uji F yang disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1032,285	2	516,143	46,965	,000 ^b
Residual	714,347	65	10,990		
Total	1746,632	67			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik

Sumber: Uji Simultan (Uji F-Test) (2022)

Hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik dan stress kerja terhadap prestasi kerja. Dari analisis yang dilakukan diperoleh nilai F sebesar 46,965 dengan nilai signifikan sebesar 0.000(<0,05) Ini berarti konflik dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Ini berarti rendahnya tingkat Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja sehingga ketika penanganan Konflik kerja membaik, maka akan diikuti oleh peningkatan Prestasi Kerja Bagian National Key Account (NKA) PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Rendahnya tingkat konflik disebabkan oleh statement responden yaitu; Saya dan rekan kerja saya selalu mencari solusi bersama-sama ketika menemukan kendala dalam pekerjaan, maka konflik dapat dikendalikan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Binti Zahrotul Mufidah (2019), Yudana Adi (2016) dan Hikmah Wati (2021) menyatakan, bahwa konflik kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_2 diterima. Ini berarti bahwa rendahnya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja sehingga ketika semakin rendah Stres Kerja, maka akan diikuti oleh peningkatan Prestasi Kerja Bagian National Key Account (NKA) pada PT. Delta Satria Dewata. Rendahnya tingkat Stres kerja disebabkan oleh statement responden yaitu; Pemimpin saya berlaku adil dalam memberikan tugas, maka jika pimpinan berlaku adil akan dapat menekan stres kerja pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian I Ketut Yudana Adi (2016) dan penelitian Nulia Karim yang menyatakan Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y).

Konflik dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Ini berarti bahwa rendahnya Konflik dan Stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja yang menandakan, semakin rendahnya Konflik dan Stres Kerja Bagian National Key Account (NKA) pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar, maka akan berpengaruh positif atau dapat meningkatkan Prestasi Kerja ditempat tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlia Karim (2013), Wisnu dkk (2018), dan Adi Yudana (2016) yang menyatakan Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Bagian National Key Account (NKA) pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Bagian National Key Account (NKA) pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar, 3) Konflik dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja yang menandakan, semakin rendahnya Konflik dan Stres kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja Bagian National Key Account (NKA) pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, berikut saran yang dapat diberikan: Untuk meningkatkan prestasi kerja hendaknya pimpinan dapat menjaga situasi kerja dan menekan perselisihan antar karyawan yang dapat menghambat pekerjaan karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. Yudana. (2016). Dampak konflik dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Kredit di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 131–141.
- Akdon, Riduwan. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Akgunduz, Y. (2015). "The influence of self-esteem and role stress on job performance hotel businesses", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (6), 1082-1099.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bedjo Siswanto. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Penerbit Sinar Dunia.
- Ekawarna, H. (2018). *Manajemen Konflik Dan Stres*. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2007 *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPFE.
- Haeruddin, H. (2015). *Analisis Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Hukum Universitas Tadulako Propinsi Sulawesi Tengah*. *Katalogis*, 3(9), 12–20.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Nazhifah A. Bachmid, dkk (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5, 2133–2142.
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 513–522. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2725>
- Kosasih, N. (2022). *Pengantar Manajemen - Google Books*. Guepedia.
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di Pt Roberta Prima Tobacco*.
- Laswitarni, N. K., Putu, N., & Yuli, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Tata Mulia Nusantara Indah Cabang Bali. *Forum Manajemen*, 20 (1), 96–108.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial - Google Books*. Media Sahabat Cendikia.
- Priharto, S. (2020). *Manajemen Konflik Strategi*. In *Blogger* (Issue April).
- Pujaatmaka. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan - Google Books*. In *Sleman: DEEPUBLISH*. r
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi 2* (ed. 12) HVS. In Jakarta: Salemba Empat.
- Saranani, F., Setiawa, M., & Asraf. (2022). *Stres Kerja Fajar* (Rintho R.Rerung (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis dan Variabel Penelitian*. Penerbit Tahta Media Group.
- Soetrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Google Books*. Kencana.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1 (01), 45–58.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 15(01), 59–78.