

**CALL FOR
PAPERS**

www.lap4b.or

Jurnal Operasional Manajemen

Vol. 1 No. 1



P-ISSN: XXXX-XXXX
E-ISSN: XXXX-XXXX

**JURNAL
OPERASIONAL
MANAJEMEN**

SDM-BISNIS-KEUANGAN-PEMASARAN

VOLUME 1 NO 1 FEBRUARI-APRIL **2024**

J.Operasional.M

Vol.1 No.1

Hal
1-70

TANGSEL
FEBR-APRIL 2024

P-ISSN: XXXX-XXXX
E-ISSN: XXXX-XXXX

LEMBAGA ASPIRASI PENDIDIKAN, PENELITIAN, DAN PENGABDIAN PUTRA BANGSA (LAP4B)



Alamat Redaksi:
Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA)
Jalan Surya Kencana No. 32 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten 15417
Telp. 021-7440839 Web: <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurama>
e-mail: admin@lap4bangsa.org

P-ISSN: XXXX-XXXX

**JURNAL
OPERASIONAL
MANAJEMEN**
SDM - BISNIS - KEUANGAN - PEMASARAN

P-ISSN: XXXX-XXXX, E-ISSN: XXXX-XXXX

Vol. 1, No. 1, Februari-April 2024

<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurama/index>

Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]
terbit empat kali setahun pada bulan Februari, Mei, Agustus dan November.
Naskah JRM merupakan tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah
dalam bidang Ilmu Manajemen (Sumber Daya Manusia, Pemasaran, Keuangan, Bisnis)

Dewan Redaksi

Chief of Editor

Supatmin, S.E., M.M. (ID Scholar: C34ZWMAAAAJ), Universitas Pamulang

Journal Manager

Mahnun Mas'adi, S.E., M.M. (Scholar ID: KTQFLhEAAAAJ), Universitas Pamulang

Editor Board

Drs. Gatot Kusjono, M.M. (ID Scopus: 57219986237), Universitas Pamulang

Suprianto, SPd. M.M. (ID Scholar: dnO2jvwAAAAJ), Universitas Pamulang

Kusworo. M.M. (ID Scholar: yJmihAAAAAJ), Universitas Pamulang

Zackharia Rialmi, S.IP., MM., CHRP (ID Scholar ID : WP97Y9IAAAAAJ)

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia)

Jeni Andriani, S.E., M.M (Scholar ID: 5mHxvegAAAAJ), Universitas Pamulang

Sugeng Widodo, S.E., M.M (Scholar ID: 8s8AOVAAAAAJ),

Universitas Pamulang

Feb Amni Hayati, S.PI., M.M (Scholar ID: IZkfxLsAAAAJ), Universitas Pamulang

Reviewer

Drs. Sunanto, Apt., M.M (ID Scholar: bLUI9RQAAAAJ), Universitas Pamulang

Dr. Sri Retnaning Sampurnaningsih, B.Sc., M.Sc (ID Scholar: E6g3yYoAAAAJ),

Universitas Pamulang

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M. (ID Scopus: 57212464507), Universitas Pamulang

Dr. Sunarta, S.E., M.M (ID Scholar: Iof8iSYAAAAJ), UHAMKA, Jakarta

Dr. Heri Pratikto, M.Si., (ID Scopus: 57221097670) Universitas Negeri Malang, Indonesia

Alamat Redaksi:

Jalan Surya Kencana No. 32 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten 15417 Telp. 021-7440839

HP: 081380768987

e-mail: jurama2024@gmail.com **web-site:** www.lap4bangsa.org

Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]

diterbitkan

Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra Bangsa (LAP4B)

sejak Februari 2024; Terbit berkala setiap tiga bulan sekali (empat kali setahun).

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga redaksi dapat menerbitkan **Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]**. Jurnal ini merupakan Jurnal Ilmiah di bidang: Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan yang diterbitkan oleh Lembaga Aspirasi, Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra Bangsa [LAP4B].

Tim redaksi mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga **Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]** pada Vol. 1, No. 1, Februari-April 2024 ini dapat terbit sesuai jadwal. Kami tetap mengharapkan kiriman tulisan-tulisan dari Anda, khususnya para dosen, mahasiswa, dan para peneliti yang berasal dari Universitas Pamulang maupun yang berasal dari perguruan tinggi lainnya.

Dalam hal ini, makalah atau tulisan yang dikirim langsung melalui Open Journal System (OJS) dengan alamat <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurama/index> atau ke alamat redaksi diharapkan mengikuti format panduan penulisan jurnal yang telah kami sampaikan.

Akhirnya, kami berharap semoga **Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]** ini bermanfaat bagi semua pihak yang berminat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan manajemen di Indonesia.

Kami sangat mengharapkan adanya komentar, kritik, dan saran dari pembaca demi perbaikan dan mutu jurnal ini.

Salam dari redaksi. Sampai bertemu pada terbitan edisi berikutnya.

Selamat membaca dan berkarya.

Wassalamu 'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Dewan Redaksi

DAFTAR ISI

p-ISSN xxxx-xxxx | e-ISSN xxxx-xxxx | DOI:XX.XXXX
Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA], Vol. 1, No. 1, Februari 2024
<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurama/user/register>

**JURNAL
OPERASIONAL
MANAJEMEN**
SDM - BISNIS - KEUANGAN - PEMASARAN

Dewan Redaksi	ii
Pengantar Redaksi	iii
Daftar Isi	iv
<i>Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sava Kopi Pamulang</i> <i>Avantie Sukarsa, Mahnun Mas'adi</i>	1-11
<i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus</i> <i>Erie Wahyuni Anggreini, Rino Dedi Aringga</i>	21-23
<i>Pengaruh Return On Equity dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham Pada PT Gudang Garam Tbk Periode 2012-2021</i> <i>Ayuk Puji Lestari, Baliyah Munadjat</i>	24-36
<i>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Provinsi Banten</i> <i>Hikmatul Hayaroh, Rahmayanti Tumanggor</i>	37-48
<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Iss Indonesia Di Pt Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan</i> <i>Erwan Sani, Laura Komala</i>	49-60
<i>Analisis Laporan Keuangan PT Japfa Comfeed Tbk: Periode 2016-2018</i> <i>Bagus Apriliyanto, Supatmin</i>	61-70

P-ISSN: xxxx-xxxx, E-ISSN: xxxx-xxxx
JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024 (1-11)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sava Kopi Pamulang

^{1*}Avantie Sukarsa, ²Mahnun Mas'adi
avantiesukarsa@gmail.com¹ dosen01017@unpam.ac.id²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dikirim 11 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research is to determine the influence of Service Quality and Price both partially and simultaneously on Customer Satisfaction at Sava Kopi Pamulang. The research is descriptive quantitative with hypothesis testing. The population in this research is Sava Kopi Pamulang customers and the number of saturated samples is 84 customers in 2023. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation and literature study. Data analysis techniques: Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Simple Linear Regression Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Determinant Coefficient Test, Partial Test (t Test), and Simultaneous Test (F Test). Research results obtained: (1) There is a positive and significant influence between service quality on Sava Kopi Pamulang customer satisfaction. Linear regression model $Y = 19.762 + 0.305 X$ $0.001 < 0.05$. (2) There is a positive and significant influence between price on customer satisfaction at Sava Kopi Pamulang. Simple linear regression model $Y = 17.886 + 0.469 X$. (3) There is a positive and significant influence between service quality and price simultaneously on Sava Kopi Pamulang customer satisfaction. Multiple linear regression model $Y = 16.834 + 0.210X_1 + 0.152 X_2$ $0.001 < 0.05$ and the coefficient of determination value is 24%.

Keywords: Service Quality; Price; Consumer Satisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan pada Sava Kopi Pamulang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Pelanggan Sava Kopi Pamulang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 84 pelanggan pada tahun 2023. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala Likert, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,541 > 1,98969)$. Harga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,024 > 1,98969)$. Kualitas pelayanan dan harga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan persamaan regresi $Y = 16,834 + 0,210X_1 + 0,152 X_2$ Nilai koefisien determinasi sebesar 48,9% sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(12,761 > 3,11)$

Kata Kunci: Kualitas Pelayanan; Harga; Kepuasan pelanggan

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis kuliner dari waktu ke waktu mengalami perkembangan yang pesat,

baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Bisnis kuliner yang berkembang telah berbagai ragam seperti bisnis restoran dan bisnis populer



catering (cafe, coffee shop, toko roti/ bakery dan steak house). Banyaknya bisnis di bidang kuliner yang kini dihadapkan pada masyarakat, diharapkan mampu meningkatkan perekonomian Indonesia. Akan tetapi dampak yang diakibatkan oleh banyaknya pesaing kuliner yang berkembang, khususnya bisnis restoran.

Dalam berbisnis kuliner, khususnya restoran maupun cafe, yang perlu diperhatikan yaitu bukan hanya soal rasa, tetapi juga keunggulan produk, pelayanan, dan harga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh para pengusaha restoran. Urusan rasa, itu sudah menjadi hal mutlak. Kemudian, keunggulan lain yang harus ditonjolkan misalnya penyajian makanan dan minuman yang menarik, promosi yang menggiurkan, dan beberapa hal lainnya (Rahayu, 2018). Konsep pemasaran sudah mulai difokuskan untuk memberikan kepuasan pada pelanggan sehingga menghasilkan keuntungan maksimum dan menjadikan bisnis kuliner sebagai kebutuhan pokok bagi setiap orang (Susanto, 2019:128).

Pada saat ini, didaerah pamulang telah

Tabel 1: Omzet dan Jumlah Pelanggan Sava Kopi Pamulang Tahun 2021 - 2023

Tahun	Target	Relisasi	Persentase	Jumlah Pelanggan
2021	400.000.000	306.728.000	77%	92
2022	400.000.000	358.361.000	90%	103
2023	400.000.000	321.623.000	80%	84

Sumber: Sava Kopi Pamulang

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa omzet dan jumlah pelanggan Sava Kopi Pamulang selama Tahun 2021 – 2023 mengalami fluktuatif di 3 tahun terakhir. Hal ini bermakna bahwa terjadi fluktuasi kunjungan pelanggan diakibatkan karena adanya covid-19 dan kurang baiknya pelayanan sehingga banyak pelanggan merasa tidak puas. Untuk menciptakan kepuasan pelanggan, maka Sava Kopi Pamulang harus menciptakan suatu strategi untuk memperoleh pelanggan yang lebih banyak dan juga memiliki kemampuan untuk mempertahankan pelanggan. Jadi perlu dipikirkan cara-cara yang efektif untuk dapat memenangkan persaingan menjadi prioritas utama. Kepuasan pelanggan menyangkut apa yang diungkapkan oleh pelanggan tentang persepsi dan harapannya terhadap apa yang diperoleh.

Metode

banyak berdiri kedai kopi mulai dari kedai jalanan hingga *caffè* sekelas Starbucks. Salah satu contoh Sava Kopi Pamulang. Sava Kopi ini beralamat di Ruko Pamulang Blok SH 22/18A Pertokoan, Jl. Pamulang Permai, Pamulang Barat. Kec Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Letak kedai ini dapat dikatakan cukup strategis dan mudah dijangkau.

Begitu juga yang dirasakan oleh Sava Kopi Pamulang dalam mempertahankan pelanggan melalui berbagai upaya yang telah dilakukan untuk tetap bertahan survive di masa ini, disamping harus menghadapi persaingan yang sangat ketat diantara usaha kuliner lainnya. Cara yang harus ditempuh Sava Kopi Pamulang dalam hal ini adalah dengan menentukan strategi yang tepat agar dapat bertahan di tengah persaingan serta dapat meningkatkan profitabilitasnya. Namun dalam melakukan strateginya, Sava Kopi Pamulang akan mengalami suatu kegagalan apabila tanpa didukung pelanggan yang selalu menuntut kepuasan atas semua yang diberikan Sava Kopi Pamulang. Berikut data omset Sava Kopi Pamulang tahun 2021 - 2023:

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel adalah pelanggan kopi yang berjumlah 84 orang pengumpulan data menggunakan data primer yang disebarkan melalui kusioner kepada responnden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: ujiinstrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas,heteroskedastisitas dan multikolinieritas), uji regresi ganda, uji t, uji F

dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Sava kopi pamulang adalah sebuah bisnis dibidang jasa penjualan makanan dan minuman berbasis bahan kopi sesuai dengan nama brandnya yang di dirikan oleh tiga bersaudara yaitu Andre, evans, & daniel.

Didirikan pada tahun 2021, tiga bersaudara tersebut membangun sava karena menjawab keresahannya untuk bikin usaha di bidang makanan dan minuman terutama dengan menu andalan kopi susu gula aren dengan menciptakan nuansa baru dalam konsep design fail pre-indrustial menghadap langsung ke tepi danau, memiliki sebuah nuansa yg baru untuk sebuah coffeshop dipamulang terdiri dari 4 area outdoor dan indoor memiliki 120 kapasitas untuk tamu singgah di coffeshop tersebut, sava kopi sendiri memiliki slogan #bergurauditepidanau

Slogan tersebut sengaja dibuat karena memang coffeshop pertama dipamulang yg langsung menawarkan suasana yg cukup memanjakan mata pada waktu senja selain itu sava kopi sendiri menawarkan berbagai macam menu makanan dan minuman yang tidak hanya kopi saja

Visi dan Misi Sava Kopi Pamulang

Visi Sava Kopi Pamulang

Menjadikan pilihan utama coffeshop yg menyajikan variant menu yg beragam dengan nuansa pemandangan menghadap langsung ke danau

Misi Sava Kopi Pamulang

Menciptakan pasar baru di dunia perkopian didaerah pamulang yg memiliki konsep fail pre-indrustial ruko dan membuat loyalty customers nya ramai dan nyaman untuk singgah di coffeshop

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel Kualitas Pelayanan, Harga dan Kepuasan Pelanggan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian validitas untuk variabel Kualitas Pelayanan
Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kualitas Pelayanan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP.1	0.636	0.2146	Valid
KP.2	0.609	0.2146	Valid
KP.3	0.657	0.2146	Valid
KP.4	0.816	0.2146	Valid
KP.5	0.751	0.2146	Valid
KP.6	0.759	0.2146	Valid
KP.7	0.706	0.2146	Valid
KP.8	0.233	0.2146	Valid
KP.9	0.260	0.2146	Valid
KP.10	0.573	0.2146	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 84 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 84 - 2 = 82$ maka didapat r tabel sebesar 0.2146. Dari tabel diatas menunjukkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel Kualitas Pelayanan dapat dikatakan valid karena seluruh pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,050.

Pengujian validitas untuk variabel Harga

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Harga

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
H.1	0.551	0.2146	Valid
H.2	0.575	0.2146	Valid
H.3	0.544	0.2146	Valid
H.4	0.529	0.2146	Valid
H.5	0.614	0.2146	Valid
H.6	0.513	0.2146	Valid
H.7	0.524	0.2146	Valid
H.8	0.540	0.2146	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Harga dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan

dengan nilai r hitung > r tabel , $(n-2) = 84 - 2 = 82$ yaitu 0.2146. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian validitas untuk variabel Kepuasan Pelanggan

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kepuasan Pelanggan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK.1	0.592	0.2146	Valid
KK.2	0.642	0.2146	Valid
KK.3	0.632	0.2146	Valid
KK.4	0.768	0.2146	Valid
KK.5	0.716	0.2146	Valid
KK.6	0.846	0.2146	Valid
KK.7	0.783	0.2146	Valid
KK.8	0.710	0.2146	Valid

Sumber : pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kepuasan Pelanggan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel , $(n-2) = 84 - 2 = 82$ yaitu 0,2146. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian realibilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil realibilitas instrument :

Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Pelayanan

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Pelayanan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kualitas Pelayanan dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada

0,60, yaitu $0,868 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Variabel Harga

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel Harga
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,667	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa variabel Harga dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60,

yaitu $0,667 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 8$ taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Pelanggan

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Pelanggan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Pelanggan dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60, yaitu $0,858 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 9$ taraf signifikan 5%.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Tabel 8: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,52787304
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,082
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,162. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050

(0,162 > 0,050) artinya data tersebut berdistribusi normal.

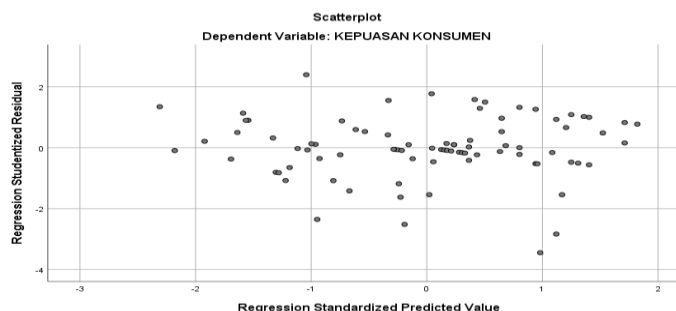


Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Pada normalitas plot P-P plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Kualitas Pelayanan (X_1), Harga (X_2), dan Kepuasan Pelanggan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: data diolah, 2023

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara Kualitas Pelayanan (X_1) dan Harga (X_2) masing-masing terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic uji t (uji parsial).

Bila hasil yang diperoleh positif:

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun ketentuan t_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus : $t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi } 1)$ atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti, maka :

$$t_{tabel} = (0,05/2;84-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,025;81)$$

Kemudian bila pada distribusi nilai t_{tabel} $df = 81$ pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1,98969.

Uji Hipotesis parsial untuk variabel Kualitas Pelayanan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sava Kopi Pamulang
 H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sava Kopi Pamulang

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	19,762	3,483		5,674	,000
KUALITAS PELAYANAN	,305	,086	,364	3,541	,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN PELANGGAN

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,541 > 1,98969)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan.

Uji Hipotesis parsial untuk variabel Harga

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Harga terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sava Kopi Pamulang

H_{a2} :Terdapat pengaruh yang signifikan antara Harga terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sava Kopi Pamulang

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	17,886	3,576		5,002	,000
HARGA	,469	,118	,402	3,976	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN PELANGGAN

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,976 > 1,98969)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Harga terhadap Kepuasan Pelanggan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya

(Kualitas Pelayanan dan Harga) terhadap variabel dependen nya (Kepuasan Pelanggan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pelayanan dan Harga secara simultan terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sava Kopi Pamulang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan

antara Kualitas Pelayanan dan Harga secara simultan terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sava Kopi Pamulang.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 84 - 3 = 81$$

Dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh $F_{tabel} = 3$, dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536,174	2	268,087	12,761	,000 ^b
	Residual	1701,636	81	21,008		
	Total	2237,810	83			

a. Dependent Variable: KEPUASAN PELANGGAN

b. Predictors: (Constant), HARGA, KUALITAS PELAYANAN

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} 12,761 lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau (F_{hitung} 12,761 > 3,11 F_{tabel}) dan ($F_{signifikan}$ 0,000 < 0,05). Sehingga dapat

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh variabel Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan

Menurut Lupioyadi (2018:144), menyatakan bahwa “Kualitas pelayanan adalah keseluruhan ciri-ciri dan karakteristik-karakteristik dari suatu produk atau jasa dalam hal kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan atau bersifat laten”. Apabila pelayanan yang diterima atau dirasakan sudah sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas dipersepsikan baik dan dapat memuaskan pelanggan. Sebaliknya jika yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan, maka kualitas dipersepsikan buruk atau tidak memuaskan. Perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas agar tidak

disimpulkan bahwa secara simultan Kualitas Pelayanan dan Harga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan Sava Kopi Pamulang.

kehilangan pelanggan dalam jangka panjang. Pelayanan yang berkualitas dapat tercipta apabila manajemen perusahaan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t Variabel penelitian Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 3,541$ sedangkan $t_{tabel} = 1,98969$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan, Adriansyah dan Gultom (2021) bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

Pengaruh Variabel Harga (X₂) Terhadap Kepuasan Pelanggan

Pelanggan sendiri memiliki persepsi mengenai harga bahwa semakin tinggi harga suatu produk makin tinggi pula kualitas produk. Bila suatu produk mengharuskan pelanggan mengeluarkan biaya yang lebih besar dibanding manfaat yang diterima maka yang terjadi adalah produk tersebut akan memiliki nilai negatif. Pelanggan mungkin akan menganggapnya sebagai nilai yang buruk dan kemudian akan mengurangi konsumsi terhadap produk

tersebut. sebaliknya jika manfaat yang diperoleh lebih besar maka yang terjadi adalah produk tersebut akan memiliki nilai positif. Jadi semakin tinggi barang yang dibeli maka semakin kecil permintaan terhadap produk yang ditawarkan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t Variabel penelitian Harga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 3,976$ sedangkan $t_{tabel} = 1,98969$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nur dan Fadili (2021) bahwa Harga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

Pengaruh Variabel Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai F_{hitung} 12,761 lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ atau ($F_{hitung} 12,761 > F_{tabel} 3,11$) dan ($F_{signifikan} 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kualitas Pelayanan dan Harga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan Sava Kopi Pamulang.

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Kualitas Pelayanan (X_1) dan Harga (X_2) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y), adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 3,369$ sedangkan $t_{tabel} = 1,98969$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan Sava Kopi Pamulang.
2. Secara parsial variabel Harga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 3,024$ sedangkan $t_{tabel} = 1,98969$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$ maka

H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Harga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan Sava Kopi Pamulang.

3. Secara Simultan variabel Kualitas Pelayanan dan Harga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Pelanggan Sava Kopi Pamulang dengan menunjukkan F_{hitung} 7,515 lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan $0,001$ lebih kecil dari $0,05$ atau ($F_{hitung} 7,515 > F_{tabel} 3,09$) dan ($F_{signifikan} 0,001 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manap. 2016. Revolusi Manajemen Pemasaran. Edisi Pertama, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Donni Junni Priansa. (2017). Perilaku Pelanggan dalam Bisnis Kontemporer. Bandung: Alfabeta
- Fandy Tjiptono & Anastasia Diana. 2016. Pemasaran Esesi dan Aplikasi, Andi Offset, Yogyakarta.
- Firmansyah, Farid, dan Rudy Haryanto. Manajemen Kualitas Jasa: Peningkatan Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019.
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. Customer Service Excellent. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2018. Principles of Marketing. Edisi 15 Global Edition. Pearson.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller, 2016. Marketing Management. Edisi 15, Global Edition United Kingdom: Pearson Education.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2017. Manajemen Pemasaran. Edisi 1. Alih bahasa: Bob sabran, MM. Jakarta :Erlangga

- Robbins, Stephen. Coulter. Mary. 2016. Management, 11th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Saptutyingsih, E. and E. Setyaningrum. 2019. Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis. Yogyakarta: Gosyen.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono (2019). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyanto & Rosad. 2015. Manajemen Pemasaran, In Media, Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy., & Gregorius Chandra. (2017). Pemasaran Strategik Edisi 3. Yogyakarta: Andi offset.
- Abdul Rozak, Mahnun Masádi (2024). Pengaruh Promosi dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Yasmin Karawaci Tangerang. Jurnal JUMANDIK, LP4B, Vol.2, No.2, Februari 2024, E-ISSN: 2963-2684, P-ISSN: 2963-8755. <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jumandik/article/view/59/57>
- Ade Ratnasari (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Salon Cantik). Jurnal KREATIF, Universitas Pamulang, Vol.4, No.1, Oktober 2016, E-ISSN: 2406-8616, P-ISSN: 2339-0689. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/72>
- Agus Dwi Cahya, Annisa Widilia Rahmawati dan Arista Fajar Ningsih (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Bakpia Sonder 543. Jurnal Pemasaran Kompetitif, Universitas Pamulang, Volume 5, Nomor 1, Oktober 2021, Hal 13-26, , P-ISSN: 2598-0821, E-ISSN: 2598-2893, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPK/article/view/11055>
- Ahmad Maulana Irfanudin (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan, (Studi kasus pada XL Center PT XL Axiata Tbk.). Jurnal Ilmiah Semarak, Universitas Pamulang, Vol.2, No.1, Februari 2019, Hal 1-20, E-ISSN: 2622-3686, P-ISSN: 2615-6849. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2662>
- Andri Priadi dan Styo Budi Utomo (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Menggunakan Jasa Sampurna Laundry. Jurnal Ilmiah Semarak, Vol.4, No.3, Oktober 2021, Hal 30-44, E-ISSN: 2622-3686, P-ISSN: 2615-6849. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/13411>
- Cholid, Idham. 2018. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Tiket Garuda Di PT. Totogasono Sekawan Samarinda Tahun 2016). Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol.12 No.1 Januari 2018 Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
- Deni Kurniawan, Mahdi Adriansyah dan Irfan Sudarso Gultom (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Barbershop Mr. Head Slipi II Jakarta. , Jurnal HUMANIS, Universitas Pamulang, Vol.1, No.2, Juni 2021, Hal: 313-324, E-ISSN: 2746-2250, P-ISSN: 2746-4482. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/11312>
- Paradilla Teana dan Ahmad Jamil (2021). Analisis Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) (Studi Kasus Di RW 2 Kelurahan Klamasen Kabupaten Sorong). Jurnal PERKUSI, Universitas Pamulang, Volume 1, Nomor 3, Juli 2021, E-ISSN: 2776-1568, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11144>
- Riri Oktarini (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Aplikasi Gojek Di Kota Tangerang. Jurnal Sekretari/Administrasi Perkantoran, Universitas Pamulang, Vol.6, No.2, Juni 2019. E-ISSN: 2614-

5456, P-ISSN: 2354-6557.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Sekretaris/article/view/5541>

Yumelin Adelina Sinaga, Feb Amni Hayati dan Uswatun Chasanah (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Rich Perfumery ITC Kuningan Jakarta Selatan. Jurnal FEASIBLE, Universitas Pamulang, Vol.3, No.1, Februari 2021, Hal 55-61. E-ISSN: 2656-1964, P-ISSN: 2655-9811,
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JFB/article/view/9152>



P-ISSN: xxxx-xxxx, E-ISSN: xxxx-xxxx
JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024 (12-23)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

^{1*}Erie Wahyuni Anggreini, ²Rino Dedi Aringga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

eriewahyuni0208@gmail.com^{1*}, rinodediaringga@gmail.com²

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to investigate the influence of leadership and work discipline on employee performance at the Tangerang City District Court Class I A Special. By using employee sampling data, 67 data were analyzed. Data testing techniques used include Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Autocorrelation Test, Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Test, Correlation Test, Coefficient of Determination Test as a means of testing and proving hypotheses. The research results show that the leadership variable (X_1) has a significant effect on employee performance (Y), the work discipline variable (X_2) has a significant effect on the employee performance variable (Y). This is proven by the leadership variable (X_1) obtained $t_{count} (10.434) > t_{table} (1.669)$, work discipline variable (X_2) $t_{count} (16,156) > t_{table} (1.669)$. The results of the F_{test} show that $F_{Calculate} (138,882) > F_{table} (2,39)$ while the significance is $0.000 < \alpha$ at a significance level of 0.05, so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the leadership and work discipline variables jointly or simultaneously influence the performance variable. employees positively and significantly. And the results of the multiple linear regression test are $Y = 2,732 + 0,140X_1 + 0,629X_2$, that is, apart from leadership and discipline, the actual employee performance itself is positive at 2,732. The leadership regression coefficient (X_1) is $.140$, meaning that if the value of other independent variables remains constant and leadership (X_1) increases by 1, then employee performance (Y) will increase by 0,140. The regression coefficient for work discipline (X_2) is 0,629, meaning that if the other independent variables remain constant and work discipline (X_2) increases by 1, then employee performance (Y) will increase by 0,629. So it can be concluded that there is a positive and significant influence between the variables of leadership and work discipline on employee performance at the Tangerang City District Court Class I A specifically.

Keyword: Leadership; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus. Dengan menggunakan data sampling karyawan yang dianalisa sebanyak 67 data. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji Korelasi, Uji Koefisien Determinasi sebagai sarana untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara maka variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (10,434) > t_{tabel} (1,669)$, variabel disiplin kerja (X_2) $t_{hitung} (16,156) > t_{tabel} (1,669)$. Menghasilkan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (138,882) > F_{tabel} (2,39)$ sedangkan signifikansi adalah $0,000 < \alpha$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Serta Hasil uji



regresi linier berganda adalah $Y = 2,732 + 0,140X_1 + 0,629X_2$ yaitu dimana diluar kepemimpinan dan disiplin sebetulnya kinerja karyawan itu sendiri yaitu bernilai positif sebesar 2,732. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,140 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,140. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,629 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,629. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A khusus.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya kemampuan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya.

Pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hasilnya dapat diukur dengan kinerja yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi pegawai lainnya dan pada masyarakat, dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas. Adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan. Saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti merumuskan masalah diantaranya;

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Sedarmayanti dalam (Solih, 2022:66) menjelaskan manajemen sumber daya manusia yakni suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses dan upaya yang terlibat didalam merekrut, mengembangkan memotivasi, dan mengevaluasi sumber daya manusia secara keseluruhan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2020:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Lalu menurut Handoko dalam (Larasati, 2018) mengatakan bahwa MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan. Selain itu menurut Simamora dalam (Larasati, 2018) menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, dan menurut A.F. Stoner dalam (Larasati, 2018) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi, dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan Sutarto dalam Yurasti (2022:206). Sedangkan menurut Gibson et, al dalam Saputra (2018:31) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Indikator-Indikator Kepemimpinan

- a. Iklim Saling Mempercayai
Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
- b. Penghargaan terhadap Ide Bawahan
Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa

tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

- c. Memperhitungkan Perasaan Para Bawahan
Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
- d. Perhatian pada Kenyamanan Kerja Bagi Para Bawahan
Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
- e. Perhatian pada Kesejahteraan Bawahan
Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.
- f. Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja Para Bawahan dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas yang Dipercayakan Padanya
Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugastugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.
- g. Pengakuan atas Status Para Bawahan Secara Tepat dan Profesional
Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status

para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Sedangkan menurut (Zainal & Rivai, 2019) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditentukan”.

Indikator Disiplin

- a. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada Peraturan Kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja Etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis

sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Kinerja

Istilah kinerja (*performance atau actual performance*) merupakan prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2021: 77). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Indikator Kinerja Pegawai

- a. Kualitas Pekerjaan
Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- b. Kuantitas Pekerjaan
Adalah Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Tanggung Jawab
Yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan
- d. Kemampuan Bekerjasama
Yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi
- e. Inisiatif
Yaitu Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target.

$H_0 : \rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

$H_1 : \rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

$H_0 : \rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

$H_2 : \rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus

- H0 : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus
- H3 : $\rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Tangerang Kelas I A Khusus.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode yang juga mendapat sebutan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:215) menyatakan bahwa “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Pengadilan Negeri Kota Tangerang yang

berjumlah 200 orang termasuk Aparatur Sipil Negara beserta Honorer.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian”. Karena jumlah Pegawai Pengadilan Negeri Kota Tangerang yang berjumlah 200 orang termasuk Aparatur Sipil Negara beserta Honorer., maka metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan Rumus slovin merupakan salah satu rumus yang dipelajari dalam statistika. Rumus slovin ini diterapkan dalam penentuan banyaknya sampel minimum yang diperlukan dalam suatu penelitian. Namun, dalam menentukan banyaknya sampel yang dibutuhkan perlu adanya penghitungan. Penentuan sampel data tersebut menggunakan rumus slovin dalam penghitungannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) menyatakan bahwa “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing- masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak, data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) menyatakan bahwa “Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentukpersen”. Berdasarkan dari

pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono

(2018:251) menyatakan bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:252) menyatakan bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 1: Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

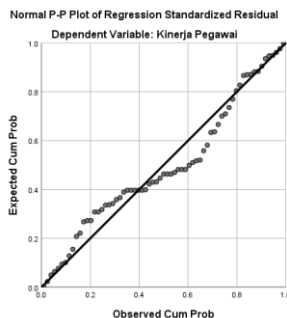
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86783256
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.100
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.150
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,150 oleh karena itu dapat diambil kesimpulan

bahwa data yang dikaji terdistribusi normal. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Normalitas Probability plot



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Gambar 1: Grafik Probability Plot

Berdasarkan hasil uji grafik *probability plot* dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal maka dapat dinyatakan

terdistribusi normal. Sehingga syarat normalitas data untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2: Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.620	4.083	2.081
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai R_{square} (koefisien determinasi) sebesar **0,626** maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar **62,6%** sedangkan sisanya sebesar **37,4%** dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.22

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.801	.798	2.982	1.569
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R_{square} (koefisien determinasi) sebesar **0,801** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin

Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar **80,1%** sedangkan sisanya sebesar **19,9%** dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3: Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.813	.807	2.912	1.737
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan data tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar **0,813** maka ($KD = r^2 \times 100\% = 81,3\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya

pengaruh kinerja karyawan sebesar **81,3%** dan sisanya **18,7%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian.



Uji T (Parsial)

Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.379	3.122			2.684	.009		
Kepemimpinan	.587	.056	.791		10.434	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Uji hipotesis parsial untuk variabel kepemimpinan hipotesis yang akan diuji dibagian ini adalah:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.
- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **10,434** sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar **1,669**. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang”.

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.169	2.280			1.828	.072		
Disiplin Kerja	.759	.047	.895		16.156	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Uji hipotesis parsial untuk variabel disiplin kerja hipotesis yang akan diuji dibagian ini adalah:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.
- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang. Dari tabel diatas,

diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **16,156** sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 64$ sebesar **1,669**. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang”.

Uji F (Simultan)

Tabel 6: Hasil Uji Simultan (Uji F) Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2355.842	2	1177.921	138.882	.000 ^b
	Residual	542.815	64	8.481		
	Total	2898.657	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26(2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($138,882 > 2,39$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan yang diperoleh sebesar 10,434 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,434 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2022:64) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variable kepemimpinan terhadap variable kinerja pegawai. Maka hasil penelitian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dan mempunyai hubungan yang kuat terhadap antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dan juga sejalan dengan penelitian bahari (2022:19) yang mengatakan hasil dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima. Hasil pengujian data diperoleh dari hasil penelitian nilai t -hitung sebesar 7,536 sedangkan nilai t -tabel sebesar 1,684 hasil ini menunjukkan bahwa nilai (t -hitung $> t$ -tabel), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian maka sangat dibutuhkan peran penting dari kepemimpinan dalam memecahkan masalah yang ada didalam Instansi. Hal ini dibuktikan bahwa pada pernyataan "Pimpinan memprioritaskan perasaan dalam memecahkan masalah" yang ternyata

positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

mendapatkan rata-rata paling kecil sebesar 3,61. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya rasa kepedulian terhadap perasaan bawahan dalam mengambil keputusan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 16,156 dengan nilai sig 0,000 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,156 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan dkk (2022:444) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV Makassar. Dan didukung penelitian yang dilakukan oleh Inzani dan Baharuddin (2023:52) yang mengatakan bahwa diketahui nilai T_{hitung} sebesar $2.476 >$ nilai T_{tabel} 1.99547 dan nilai signifikansi $0.016 < 0.05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku, diterima.

Berdasarkan penelitian ini disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan adanya pernyataan "Pegawai loyalitas dalam bekerja walaupun tidak mendapatkan gaji lembur" yang mana hanya

mendapatkan rata-rat skor jawaban sebesar 3,58. Loyalitas pegawai juga penting untuk itu perlu adanya pengendalian khusus agar pegawai dapat bekerja secara professional.

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan yang diperoleh sebesar 10,434 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,434 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 16,156 dengan nilai sig 0,000 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,156 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau $0,000 > 0,05$. sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_2 diterima. Dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($138,882 > 2,39$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Rudiansyah (2019:100) yang mengatakan hasil uji variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil uji variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil uji variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2020:110) yang mengatakan Hasil analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk Jakarta nilai korelasi sederhana = 0,857 artinya kepemimpinan dan disiplin memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda didapat $Y = 4.097 + 0,48 X_1 + 0,53 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 72% menunjukkan bahwa

besarnya variabel kepemimpinan dan disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji signifikan dengan menggunakan “uji t”, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,320 > 2,007$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Tbk Jakarta.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kepemimpinan berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,379 + 0,587 X_1$, nilai koefisien Determinasi sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,434 $> 1,669$. dan didukung dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 4,169 + 0,759 X_2$, nilai koefisien Determinasi sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 16,156 $> 1,669$. dan didukung dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 2.732 + 0,140X_1 + 0,629X_2$, nilai koefisien Determinasi sebesar 81,3% dan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian. Uji hipotesis

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (**138,882 > 2,39**), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrionaldy, R. B. (2023). Tipe Kepemimpinan Kepala Desa Yan Teguh Wibowo Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Desa. *Journal of Politic and Government Studies*, 12(1), 532-545.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102-112.
- Bahari, F. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1).
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444. ISSN: 2597 – 4084.
- Ghozali, Imam, (2019), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (SPSS). Badan Penerbit, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hendrayani, H., & Angraini, H. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 125-136.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53. ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265.
- Laosoh, L. S., Moonti, U., Sudirman, S., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah. *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Rachmawati, D. (2022). *The Effect of Leadership on the Performance of Village Apparatus and Community Institutions at the Cibenda Village Office, Ciemas District, Sukabumi Regency*. *Neo Journal of economy and social humanities*, 1(4), 237-241. ISSN: 2828-6480.
- Saputra, H., & Saputra, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang. *Jurnal Iqtisad, Fakultas Syariah IAI Agus Salim Metro Lampung*, 1(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja (Edisi 2)*. Bandung;
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 7)*. Bagian Penerbitan STIE YPKN. Refika Aditama.
- Soliha, M. D., & Atmaja, H. E. (2022). *Literature Review: Peran Penting Manajemen Sdm Di Dalam Organisasi Di Era Covid-19*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI)*, 5(1), 63-72.

- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif R & D. Cetakan Ke 22 Bandung: Alfabet
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Yuliana, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 59-65. e-ISSN: 2598-5159 p-ISSN: 2598-0742
- Yurasti, Y., & Putri, R. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 204-212. ISSN Cetak: 2337-3997 ISSN Online: 2613-9774

P-ISSN: xxxx-xxxx, E-ISSN: xxxx-xxxx
JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024 (24-36)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh *Return On Equity* dan *Earning Per Share* Terhadap Harga Saham Pada PT Gudang Garam Tbk Periode 2012-2021

^{1*}Ayuk Puji Lestari, ²Baliyah Munadjat
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
ayukcanti03@gmail.com ^{1*}, baliyamunazad@gmail.com ²

Dikirim 18 Februari 2024 | Direvisi 19 Februari 2024 | Diterima 25 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to find out how much influence Return on Equity and Earning Per Share have on share prices at PT Gudang Garam Tbk. The type of research used is descriptive research that uses a quantitative approach. The data source used in this research is in the form of financial reports which are secondary data from PT Gudang Garam Tbk for the 2012-2021 period. Based on partial research results, it was found that Return on Equity had a significant effect on share prices, with $T_{count} 2.753 > T_{table} 2.364$, and a significance value of $0.021 < 0.05$. Meanwhile, Earning Per Share has no significant effect on share prices, with $T_{count} -0.997 < T_{table} 2.364$, and a significance value of $0.352 > 0.05$. The results of the F test (simultaneous) Return on Equity and Earning Per Share have a significant effect on stock prices, with $F_{count} 5.931 > F_{table} 4.74$ with a significance of $0.027 < 0.05$. And the coefficient of determination (R^2) is 0.585 or 58.5%. Data analysis used the help of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software version 29.

Keywords: Return On Equity; Earning Per Share; and Stock Prices.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *Return On Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk. Jenis penelitian yang digunakan ini adalah salah satu penelitian deksriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa laporan keuangan yang merupakan data sekunder dari PT Gudang Garam Tbk periode 2012-2021. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diperoleh bahwa *Return On Equity* berpengaruh signifikan terhadap harga saham, dengan $T_{hitung} 2,753 > T_{tabel} 2,364$, serta nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Sedangkan, *Earning Per Share* tidak berpengaruh signifikan terhadap harga saham, dengan $T_{hitung} -0,997 < T_{tabel} 2,364$, serta nilai signifikansi $0,352 > 0,05$. Hasil uji F (simultan) *Return On Equity* dan *Earning Per Share* berpengaruh signifikan terhadap harga saham, dengan $F_{hitung} 5,931 > F_{tabel} 4,74$ dengan signifikansi $0.027 < 0,05$. Serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,585 atau 58,5%. Analisis data menggunakan bantuan *Software Statistical Package for the Science Sosial* (SPSS) versi 29.

Kata Kunci: Return On Equity; Earning Per Share; dan Harga Saham.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, semakin banyak perusahaan bersaing, baik itu Perusahaan yang baru dan tentu perusahaan lama, yang dimana perusahaan jika tidak dapat bersaing, maka akan tereliminasi dari

perkembangan dunia bisnis. Maka dari itu, untuk terus bertahan dari dunia bisnis saat ini, suatu keharusan bagi perusahaan untuk mempunyai modal yang besar, agar dapat berkembang serta bersaing dengan perusahaan lain nya. Saat ini, perusahaan tentu bisa



mendapatkan modal sendiri maupun dari pinjaman. Salah satu alternatif nya, perusahaan bisa mendapatkan tambahan modal yaitu melalui pasar modal. Pasar modal sendiri merupakan suatu sarana yang sangat efektif untuk para investor yang ingin menanamkan modalnya dengan tujuan mendapatkan keuntungan.

Pasar modal mempunyai peranan penting bagi perekonomian di suatu negara, pasar modal dapat memberikan alternatif terbaik kepada investor sebagai investasi, selain dari investasi seperti menabung di bank, membeli tanah, asuransi, emas dan lain sebagainya.

Pada Tahun 2018, PT Gudang Garam Tbk dengan kode GGRM ini merupakan perusahaan dengan harga saham termahal yaitu senilai Rp 84.100/ unit. Untuk membeli 1 lot saham PT Gudang Garam Tbk, maka investor harus membayar sekitar 8,4 juta rupiah. PT Gudang Garam Tbk (GGRM) merupakan perusahaan rokok yang telah berdiri sejak tahun 1958 di kota Kediri, Jawa Timur. Harga saham PT Gudang Garam Tbk telah mencapai level tertinggi di sepanjang sejarah saham, perusahaan ini tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) resmi

pada 27 Agustus 1990.

Investor akan memperhatikan hasil dan keuntungan yang akan di peroleh sebelum menanamkan dananya pada saham-saham perusahaan. Hal ini berkaitan dengan penentu kebijakan investor dalam penanaman dananya. Investor tentu akan membutuhkan informasi yang akurat dan tepat tentang kinerja suatu perusahaan. Untuk mengetahui baik buruknya suatu perusahaan dapat dilakukan dengan menganalisis laporan keuangan suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa harga saham adalah harga penutupan pasar saham yang besarnya dipengaruhi oleh hukum permintaan dan penawaran yang mencerminkan tingkat pengembalian modal atas dana yang diinvestasikannya dan pergerakannya senantiasa diamati oleh para investor.

Berikut ini adalah data empiris mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *Return on Equity*, *Earning Per Share* dan Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk periode 2012-2021.

Tabel 1: Data Hasil Perhitungan Return on Equity PT. Gudang Garam, Tbk Periode 2012-2021

Tahun	Laba Bersih (Rp)	Total Ekuitas (Rp)	ROE (%)	Standar Nilai ROE (%)	Nilai
2012	4.013.758	26.474.583	15.16	12%	Baik
2013	4.328.736	29.264.049	14.79		Baik
2014	5.405.738	33.000.157	16.38		Baik
2015	6.435.654	37.900.082	16.98		Baik
2016	6.677.083	39.487.017	16.91		Baik
2017	7.753.648	42.171.080	18.38		Baik
2018	7.791.822	45.133.233	17.26		Baik
2019	10.880.701	50.930.703	21.36		Baik
2020	7.647.725	58.522.408	13.06		Baik
2021	5.605.315	59.288.208	9.45		Tidak Baik

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan data dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa *Return On Equity* (ROE) dikategorikan baik, karena nilai presentase yang tidak mencapai 12 % hanya terjadi pada tahun 2021, dan pada tahun 2012 sampai 2020 selalu di atas 12 %. Dari data tersebut juga dapat kita lihat bahwa *Return On Equity* mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dimulai pada tahun

2012 yaitu sebesar 15,16 %, kemudian pada tahun 2013 mengalami penurunan yang paling sedikit menjadi 14,79 %. Namun pada tahun 2014 kembali mengalami kenaikan yang tidak begitu tinggi menjadi 16,38 %. Pada tahun 2015 juga mengalami kenaikan menjadi 16,98 %. Pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 16,91 %. Pada tahun 2017 mengalami

kenaikan menjadi 18,38 %. Pada tahun 2018 mengalami penurunan yang kembali, menjadi 17,26 %. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan yang paling signifikan selama periode tersebut menjadi 21,36 %. Namun pada tahun 2020 mengalami penurunan paling tinggi hingga menjadi 13,06 %. Dan pada tahun 2021 juga

mengalami penurunan kembali menjadi titik paling rendah pada periode tersebut yaitu di angka 9,45%.

Untuk indikator dari peninjauan nilai presentase standar *Return On Equity* di suatu perusahaan dikategorikan baik, nilai presentase standar nya yaitu harus di atas nilai 12 %.

Tabel 2: Data Hasil Perhitungan *Earning Per Share* PT. Gudang Garam, Tbk Periode 2012-2021

Tahun	Laba Bersih (Rp)	Jumlah Saham Beredar	Earning Per Share (Rp)	Standar Nilai EPS	Nilai
2012	4.013.758	1.924.088.000	2.086	Laba Bersih > Jumlah Saham Beredar	Baik
2013	4.328.736	1.924.088.000	2.250		Baik
2014	5.405.738	1.924.088.000	2.810		Baik
2015	6.435.654	1.924.088.000	3.345		Baik
2016	6.677.083	1.924.088.000	3.470		Baik
2017	7.753.648	1.924.088.000	4.030		Baik
2018	7.791.822	1.924.088.000	4.050		Baik
2019	10.880.701	1.924.088.000	5.655		Baik
2020	7.647.725	1.924.088.000	3.975		Baik
2021	5.605.315	1.924.088.000	2.913		Baik

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa *Earning Per Share* juga dapat dikategorikan baik, karena nilai laba bersih selalu lebih besar dari jumlah saham yang beredar pada setiap tahun dalam periode tersebut. Dari data tersebut juga dapat kita lihat bahwa *Earning Per Share* (EPS) selalu mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dimulai pada tahun 2012 yaitu diangka Rp. 2.086, kemudian pada tahun 2013 mengalami kenaikan yang tidak begitu tinggi menjadi Rp. 2.250, pada tahun 2014 mengalami kenaikan lagi menjadi Rp. 2.810, Pada tahun 2015 juga mengalami kenaikan menjadi Rp. 3.345, pada tahun 2016 mengalami kenaikan kembali menjadi Rp. 3.470, pada tahun 2017 mengalami

kenaikan yang cukup signifikan menjadi Rp. 4.030, pada tahun 2018 mengalami kenaikan kembali yang paling sedikit, menjadi Rp. 4.050, pada tahun 2019 mengalami kenaikan yang paling signifikan selama periode tersebut menjadi Rp. 5.655, namun pada tahun 2020 langsung mengalami penurunan yang sangat signifikan hingga berada pada nilai Rp. 3.975, dan pada tahun 2021 juga kembali mengalami penurunan sekaligus menjadi Rp. 2.913.

Berikut ini adalah data hasil perhitungan dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *Return On Equity*, *Earning Per Share* dan Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk periode 2012-2021.

Tabel 3: Data Hasil Perhitungan Return on Equity (ROE), Earning Per Share Terhadap Harga saham PT. Gudang Garam, Tbk Periode 2012-2021

Tahun	<i>Return On Equity (%)</i>	<i>Earning Per Share (Rp)</i>	Harga Saham (Rp)
2012	15.16	2.086	56.000
2013	14.79	2.250	42.000
2014	16.38	2.810	59.375
2015	16.98	3.345	53.900
2016	16.91	3.470	62.900
2017	18.38	4.030	71.100
2018	17.26	4.050	84.100
2019	21.36	5.655	53.000
2020	13.06	3.975	41.025
2021	9.45	2.913	30.625

Sumber: Data diolah 2014.

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa *Return On Equity (ROE)*, *Earning Per Share (EPS)* Terhadap Harga saham Pada PT Gudang Garam Tbk, selalu mengalami fluktuasi setiap tahun, dimana *Return On Equity (ROE)* Tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 21,36%, sedangkan *Return On Equity (ROE)* terendah terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 9,45%. Dan diketahui nilai dari *Earning Per Share (EPS)* juga mengalami fluktuasi, dimana yang terendah terjadi pada tahun 2012 yaitu di angka Rp. 2.086, sedangkan nilai *Earning Per Share (EPS)* tertinggi nya terjadi pada tahun 2019 yaitu di angka Rp. 5.655. Selanjutnya Harga Saham juga pasti mengalami fluktuasi, yang dimulai dari harga terendah nya terjadi pada

tahun 2021 yaitu di angka Rp. 30.625 per lembar saham, Dan harga tertinggi nya terjadi pada tahun 2018 yaitu di angka Rp. 84.100 per lembar saham.

Dilihat dari data tabel di atas maka dapat terlihat bahwa *Return On Equity (ROE)*, *Earning Per Share (EPS)*, Terhadap Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk akan saling berhubungan, dan dari masing-masing nilai pada Presentase *Return On Equity*, *Earning Per Share* serta Harga Saham akan selalu mengalami fluktuatif di setiap tahunnya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui “*Return on Equity* dan *Earning Per Share* Terhadap Harga Saham PT Gudang Garam Tbk Periode 2012 – 2021”

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi data empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan sampel penelitian ini yaitu laporan keuangan selama 10 Tahun, laporan laba rugi & laporan neraca pada PT Gudang Garam Tbk Periode 2012 – 2021. Pengumpulan data menggunakan data primer yang dapat dilihat melalui website resmi PT Gudang Garam Tbk yaitu www.gudanggaramtbk.com.

Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji statistic deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas *one sample kolmogorov-smirnov*, multikolinieritas dan heteroskedastisitas *rank spearman*), uji autokorelasi *run test*, uji koefisien korelasi, uji regresi sederhana dan berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Deskriptif

Uji Deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran serta deskripsi suatu data, sehingga menjadikan sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *maximum*, *minimum*, *std deviation*.

Statistik deskriptif juga menjelaskan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu data normal perusahaan dari periode waktu penelitian tahun 2012-2021.

Data yang dianalisis berdasarkan data keuangan PT Gudang Garam Tbk periode 2012-2021 yang sudah diolah menjadi variabel *Return On Equity* dan *Earning Per Share*. Data tersebut menghasilkan nilai rata-rata (*mean*), *minimum*, *maximum* dan *std deviation*, seperti tabel 1:

Tabel 1: Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Return On Equity</i>	10	9.45	21.36	15.972	3.027199
<i>Earning Per Share</i>	10	2086	5655	3458.40	1045.798
Harga Saham	10	30625	84100	54982.50	15496.653
Valid N (listwise)	10				

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, Analisis Deskriptif *Return On Equity*, data yang dianalisis berdasarkan data keuangan PT Gudang Garam Tbk periode 2012-2021 yang sudah di olah menjadi variabel *Return On Equity*. Data tersebut menunjukkan jumlah data (N) ada 10, dari 10 data ini nilai *minimum Return On Equity* selama 10 periode (2012-2021) sebesar 9,45 %, nilai *maximum Return On Equity* sebesar 21,36 %, nilai *mean* atau rata-rata *Return On Equity* sebesar 15,972 %, dan nilai *std deviation Return On Equity* sebesar 3,027199 %.

Data yang dianalisis berdasarkan data keuangan PT Gudang Garam Tbk periode 2012-2021 yang sudah di olah menjadi variabel *Earning Per Share*. Data tersebut menunjukkan jumlah data (N) ada 10, dari 10 data ini nilai *minimum Earning Per Share* selama 10 periode (2012-2021) sebesar Rp. 2.086, nilai *maxium Earning Per Share* sebesar Rp. 5.655, nilai *mean* atau rata-rata *Earning Per Share* sebesar Rp. 3458,40. dan nilai *std deviation Earning Per Share* sebesar Rp. 1045,798.

Data yang dianalisis berdasarkan data keuangan PT Gudang Garam Tbk periode 2012-

2021 yang sudah di olah menjadi variabel Harga Saham. Data tersebut menunjukkan jumlah data (N) ada 10, dari 10 data ini nilai *minimum* Harga Saham selama 10 periode (2012-2021) sebesar Rp. 30.625, nilai *maximum* Harga Saham sebesar Rp. 84.100, nilai *mean* atau rata-rata *Harga Saham*, sebesar Rp. 54.982,50. dan nilai *std deviation* Harga Saham sebesar Rp. 15.496,653.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Dalam hal ini residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05.

Tabel 2: Hasil Uji Normalitas Dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11300.78724032
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.092
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data diolah 2014

Berdasarkan hasil pengujian dari data pada tabel diatas, maka hasil dari uji normalitas dengan uji statistik *one sample kolmogrov-smirnov* (K-S) diatas menunjukkan bahwa hasil dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka mendekati satu dan apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data.

Tabel 3: Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-34.519	22972.968		-.002	.999		
	Return On Equity	7672.147	3474.373	.964	2.753	.021	.398	2.511
	Earning Per Share	-6.453	6.472	-.436	-.997	.352	.398	2.511

- a. Dependent Variable: Harga Saham
- Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen yaitu *Return On Equity* (ROE) dan *Earning Per Share* (EPS) sebesar 0,398 lebih besar dari 0,10 (0,398 > 0,10) dan juga VIF (*variance inflation factor*) untuk variabel independen yaitu *Return On Equity* (ROE) dan *Earning Per Share* (EPS) sebesar 2,511 kurang dari 10 (2,511 < 10.00). Dari data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam

penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas atau yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang terjadi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk

mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Rank Spearman* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual

pengamatan ke pengamatan lain. . Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4: Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji *Rank Spearman*

Correlations					
			Return On Equity	Earning Per Share	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Return On Equity	Correlation Coefficient	1.000	.778**	.517
		Sig. (2-tailed)	.	.008	.126
		N	10	10	10
	Earning Per Share	Correlation Coefficient	.778**	1.000	.273
		Sig. (2-tailed)	.008	.	.446
		N	10	10	10
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.517	.273	1.000
		Sig. (2-tailed)	.126	.446	.
		N	10	10	10

Uji

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

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *Rank Spearman Test Model* dapat dilihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) untuk variabel *Return on Equity* sebesar 0,126 dan variabel *Earning Per Share* sebesar 0,446. Karena nilai dari kedua variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien Korelasi Berganda menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya. Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Menurut sugiyono (2016) untuk mengetahui dan memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 5: Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2016)

Berikut hasil pengujian koefisien korelasi *Return On Equity dan Earning Per Share* terhadap Harga Saham dapat dilihat pada

tabel berikut ini:

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Korelasi *Return On Equity dan Earning Per Share* Terhadap Harga Saham

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.765 ^a	.585	.322	12755.661
---	-------------------	------	------	-----------

- a. Predictors: (Constant), Earning Per Share, Return On Equity
- b. Dependent Variable: Harga Saham

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya korelasi antara *Return On Equity* dan *Earning Per Share* secara simultan terhadap Harga Saham yang dihitung dengan koefisien korelasi sebesar 0,765, Bila di lihat pada pedoman interpretasi, nilai tersebut berada pada interval yang tinggi

yaitu 0,60 – 0,799, artinya bahwa tingkat korelasi antara *Return On Equity* dan *Earning Per Share* secara simultan terhadap variabel Harga Saham memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi linear berganda merupakan analisis regresi yang menjelaskan sejauh mana hubungan antara variabel dependen (Harga Saham) dengan lebih dari satu variabel independent (*Return On Equity* dan *Earning Per Share*). Tujuannya untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau

lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X. Secara umum model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Hasil penelitian uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.035	22.973		-.002	.999
	Return On Equity	7.672	3.474	.964	2.753	.021
	Earning Per Share	-6.453	6.472	-.436	-.997	.352

- a. Dependent Variable: Harga Saham
- Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada data tabel diatas, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\alpha = -0,035 \quad b_1 = 7.672$$

$$b_2 = -6,453$$

Artinya: Variabel *Return On Equity* memiliki arah hubungan positif terhadap Harga Saham dan variabel *Earning Per Share* memiliki arah hubungan negatif terhadap Harga Saham. Interpretasi atas persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diatas diperoleh hasil konstanta (α) sebesar -0,035, hal ini

menunjukkan bahwa variabel *Return On Equity* (X_1) dan variabel *Earning Per Share* (X_2) = 0 ; maka variabel dependen Harga Saham (Y) mengalami perubahan sebesar -0,035.

- b. Variabel *Return On Equity* (X_1) mempunyai nilai koefisien sebesar 7.672 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai *Return On Equity* mengalami perubahan 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai Harga Saham akan berubah 7.672 dengan arah yang sama atau searah.

- c. Variabel *Earning Per Share* (X_2) mempunyai nilai koefisien sebesar -6,453 dan bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai *Earning Per Share* mengalami perubahan 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai Harga Saham akan berubah -6,453 dengan arah yang berlawanan.

Pengujian hipotesis variabel *Return On Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil dari penelitian uji-t dapat dilihat pada table 8:

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8: Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.035	22.973		-.002	.999
	Return On Equity	7.672	3.474	.964	2.753	.021
	Earning Per Share	-6.453	6.472	-.436	-0.997	.352

a. Dependent Variable: Harga Saham
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel *coefficients^a* diatas dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan pada uji t, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pengaruh X_1 terhadap Y

Hasil pengujian secara parsial (uji t) antara *Return on Equity* terhadap Harga Saham diperoleh t_{hitung} sebesar 2,753 dan nilai signifikannya 0,021 dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Maka dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} 2,753 > t_{tabel} 2,364$ dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya ialah *Return on Equity* terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk periode tahun 2012-2021.

- b. Pengaruh X_2 terhadap Y

Hasil pengujian secara parsial (uji t) antara *Earning Per Share* terhadap Harga Saham diperoleh t_{hitung} sebesar -1,011 dan nilai signifikannya 0,352 dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Maka dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} -0,997 < t_{tabel} 2,364$ dan nilai signifikan $0,352 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0

diterima dan H_a ditolak, maka artinya ialah *Earning Per Share* tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk periode tahun 2012-2021.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik taraf signifikan 0,05 $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (k adalah jumlah variabel).

Dasar pengambilan keputusannya yaitu, jika nilai $F_{hitung} < nilai F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen, H_0 diterima dan H_a ditolak, namun sebaliknya jika nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari penelitian uji-F dapat dilihat pada

tabel 9:

Tabel 9: Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022368130.821	2	511184065.410	5.931	.027 ^b
	Residual	1138948181.679	7	162706883.097		
	Total	2161316312.500	9			

Analisis Koefisien

- a. Dependent Variable: Harga Saham
 - b. Predictors: (Constant), Earning Per Share, Return on Equity
- Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian uji F pada tabel diatas, uji signifikan F atau disebut uji simultan menghasilkan angka nilai F_{hitung} 5,931 dan nilai signifikansi 0,027. Jadi berdasarkan dasar pengambilan keputusan pada uji F ialah, $F_{hitung} 5,931 > F_{tabel} 4,74$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$.

Maka hasil dari pengujian diatas dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari *Return on Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk periode Tahun 2012-2021.

Tabel 10: Hasil Uji Koefisien Determinasi *Return On Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.322	12755.661

- a. Predictors: (Constant), Earning Per Share, Return On Equity
- b. Dependent Variable: Harga Saham

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,585. Nilai *R Square* 0,585 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0,765 \times 0,765 = 0,585$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,585 atau sama dengan 58,5 % ($KD = r^2 \times 100\% = 0,585 \times 100\% = 58,5 \%$). Jadi dapat disimpulkan bahwa *Return On*

Determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Tujuannya untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Hasil pengujian koefisien determinasi variabel *Return On Equity* dan variabel *Earning Per Share* terhadap Harga Saham:

Equity dan *Earning Per Share* secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi sebesar 58,5 % terhadap Harga Saham, sedangkan sisanya sebesar 41,5 % di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen *Return On Equity* dan *Earning Per Share* secara

parsial dan simultan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Harga Saham, maka dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Pengaruh *Return On Equity* terhadap Harga Saham

Persamaan regresi *Return on Equity* terhadap Harga Saham adalah $Y = -0,035 + 7.672X_1$. Dari hasil uji regresi linear sederhana tersebut dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel *Return On Equity* mempunyai nilai sebesar 7.672 yang bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila *Return On Equity* mengalami perubahan 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai Harga Saham akan berubah sebesar 7.672, dengan arah yang sama atau searah.

Serta hasil Uji t parsial *Return on Equity* terhadap Harga Saham adalah t_{hitung} sebesar 2,753 dan nilai signifikansinya 0,021 dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 atau 5%, $(dkk) = n-k-1 = 10-2-1 = 7$ t_{tabel} sebesar 2,364 (dilihat pada tabel lampiran). Dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} 2,753 > t_{tabel} 2,364$ dan nilai signifikansi $0,021 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0_1 ditolak dan H_a_1 diterima. Maka hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan bahwa secara parsial *Return on Equity* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk untuk periode 2012-2021. Dengan naiknya nilai *Return on Equity* maka kenaikan nilai pada Harga Saham terdapat pengaruh. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Agil Ardiyanto (2020) dengan judul Pengaruh *Return on Assets*, *Return on Equity*, *Earning Per Share* dan *Price to Book Value* Terhadap Harga Saham. Yang hasilnya secara parsial *Return on Equity* terdapat pengaruh signifikan terhadap Harga Saham.

Pengaruh *Earning Per Share* terhadap Harga Saham

Persamaan regresi *Earning Per Share* terhadap Harga Saham adalah $Y = -0,035 - 6,453X_2$. Dari hasil uji regresi linear sederhana tersebut dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel *Earning Per Share* mempunyai nilai sebesar -6,453 yang bertanda negatif. Hal ini

dapat diartikan bahwa apabila *Earning Per Share* mengalami perubahan 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai Harga Saham akan berubah sebesar -6,453 dengan arah yang berlawanan dan tidak searah.

Serta hasil Uji t parsial *Earning Per Share* terhadap Harga Saham adalah t_{hitung} sebesar -0,997 dan nilai signifikansinya 0,352 dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 atau 5%, $(dkk) = n-k-1 = 10-2-1 = 7$ t_{tabel} sebesar 2,364 (dilihat pada tabel lampiran). Dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} -0,997 < t_{tabel} 2,364$ dan nilai signifikansi $0,352 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0_2 diterima dan H_a_2 ditolak.

Maka hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan bahwa secara parsial *Earning Per Share* tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk untuk periode 2012-2021. Dengan naiknya nilai *Earning Per Share* maka kenaikan nilai pada Harga Saham secara signifikan tidak akan begitu berpengaruh. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Nurwita (2018) dengan judul Pengaruh *Return on Assets* dan *Earning Per Share* Terhadap Harga Saham PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Yang hasilnya secara parsial *Earning Per Share* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Harga Saham.

Pengaruh *Return on Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham

Persamaan regresi linier berganda antara *Return on Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham adalah $Y = -0,035 + 7.672X_1 - 6,453X_2$. Dari hasil uji regresi linear berganda tersebut dinyatakan bahwa *Return on Equity* mempunyai nilai koefisien sebesar 7.672 yang artinya bahwa apabila *Return On Equity* mengalami perubahan 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai *Return On Equity* akan berubah sebesar 7.672 dan *Earning Per Share* mempunyai nilai koefisien sebesar -6.453 yang artinya bahwa apabila *Earning Per Share* mengalami perubahan 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka *Earning Per Share* akan berubah sebesar -6,453. Nilai korelasi variabel *Return On Equity* dan *Earning Per Share* korelasi sebesar 0,765. Bila dilihat pada

pedoman interpretasi, nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang artinya bahwa tingkat korelasi antara *Return On Equity* dan *Earning Per Share* secara simultan terhadap variabel Harga Saham memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai *R Square* 0,585 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0,765 \times 0,765 = 0,585$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,585 atau sama dengan 58,5% ($KD = r^2 \times 100\% = 0,585 \times 100\% = 58,5\%$), jadi dapat disimpulkan bahwa *Return On Equity* dan *Earning Per Share* secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap Harga Saham, sedangkan sisanya sebesar 41,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian uji F pada tabel diatas, uji signifikan F atau disebut uji simultan menghasilkan angka nilai $F_{hitung} 5,931$ dan nilai signifikansi $0,027$. Jadi berdasarkan dasar pengambilan keputusan pada uji F ialah, $F_{hitung} 5,931 > F_{tabel} 4,74$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil dari pengujian F diatas dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel *Return on Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham pada PT Gudang Garam Tbk periode Tahun 2012-2021.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Aprih Santoso (2020) dengan judul Pengaruh *Return on Assets*, *Return on Equity*, *Earning Per Share* dan *Price to Book Value* Terhadap Harga Saham. Yang hasilnya menyatakan baik secara parsial ataupun simultan bahwa *Return on Equity* dan *Earning Per Share* terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Harga Saham.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh *Return on Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham PT Gudang Garam Tbk Periode 2012-2021, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data *Return on Equity* secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap Harga Saham Pada PT Gudang Garam Tbk Periode 2012-2021. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisisnya yang menunjukkan t_{hitung} sebesar $2,753 > t_{tabel} 2,364$ dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$.

2. Berdasarkan hasil analisis data *Earning Per Share* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham Pada PT Gudang Garam Tbk Periode 2012-2021. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisisnya yang menunjukkan t_{hitung} sebesar $-0,997 < t_{tabel} 2,364$ dan nilai signifikan $0,352 > 0,05$.
3. Berdasarkan hasil analisis data *Return on Equity* dan *Earning Per Share* secara simultan berpengaruh terhadap Harga Saham Pada PT Gudang Garam Tbk Periode 2012-2021. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisisnya yang menunjukan $F_{hitung} 5,931 > F_{tabel} 4,74$ dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, Iqbal. (2014). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Sukabumi: Al Fath Zumar.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Darmadji, Tjiptono dan Hendy M. Fakhruddin. (2011). *Pasar Modal di Indonesia (Edisi 3)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Alfabeta.
- Hery. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center for Academy Publishing Service).
- Hery. (2016). *Mengenal dan Memahami Dasar-Dasar Laporan Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Horne, James C Van., dan John M. Wachowicz Jr. (2012). *Fundamental Of Financial Management : Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Buku Satu, Edisi Tiga Belas, Di terjemahkan oleh : Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary. Jakarta : Salemba Empat.
- IAI. (2015). Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Per Efektif 1 Januari 2015. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi keuangan Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Kasmir, (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Made Ary Meitriana; Kadek Rai Suwena; Lulup Endah Tripalupi. (2014). *Akuntansi*

- Perusahaan Jasa Dan Dagang.*
Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mulyawan, S. (2015). *Manajemen Keuangan.*
Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Sitanggang, J.P. (2014). *Manajemen Keuangan Perusahaan.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Subhan, Azis Muhamad, dan Pardiman, (2016), Pengaruh Net Profit Margin, Return On Equity dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham Perusahaan Industri Barang Konsumsi yang Tercatat di Bursa Efek Jakarta Periode 2008 – 2011, *Jurnal Profita* 1 – 13.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Jakarta: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

P-ISSN: xxxx-xxxx, E-ISSN: xxxx-xxxx
JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024 (37-46)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Provinsi Banten

^{1*}Hikmatul Hayaroh, ²Rahmayanti Tumanggor
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
hikmatul430@gmail.com^{1*}, dosen02223@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of compensation and discipline on teacher performance of SMK Jaya Buana teachers. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 56 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that compensation has a significant effect on teacher performance with teachers with a regression equation $Y = 17.312 + 0.569X_1$, a correlation value (R) of 0.703, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value was 49.4% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(7.263 > 2.005)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence of compensation on teacher performance. There is a significant influence of work discipline on the performance of teachers at Jaya Buana Vocational School, Tangerang Banten Regency, shown by the regression equation $Y = 16.133 + 0.603X_2$, the correlation value (R) is 0.631, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value was 39.8% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(5.976 > 2.005)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of discipline on teacher performance. So it can be partially concluded that Work Discipline has a positive and significant effect on Teacher Performance. There is an influence of compensation and work discipline on teacher performance at Jaya Buana Vocational School, Tangerang Banten Regency, which simultaneously has a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 8.391 + 0.429X_1 + 0.385X_2$. The correlation value (R) is 0.791, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The coefficient of determination (KD) = $(R^2) \times 100\%$ is obtained from R, namely $KD = 0.626 \times 100\% = 62.6\%$ while the remaining 37.4% $(100\% - 62.6\%)$ is influenced by other factors not examined. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(44.376 > 2,780)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of compensation and work discipline on teacher performance.

Keywords : Compensation, Discipline, Teacher Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru terhadap guru SMK Jaya Buana. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan guru dengan persamaan regresi $Y = 17,312 + 0,569X_1$, nilai korelasi (R) sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,263 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.



Terdapat pengaruh Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Banten ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 16,133 + 0,603X_2$ nilai korelasi (R) sebesar 0,631 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,976 > 2,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Terdapat pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Banten secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,391 + 0,429X_1 + 0,385X_2$. Nilai korelasi (R) sebesar 0,791 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,626 \times 100\% = 62,6\%$ sedangkan sisanya sebesar 37,4% ($100\% - 62,6\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau ($44,376 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi, untuk mengemban visi, misi, tujuan serta fungsi tersebut sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Upaya yang dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan cara menyediakan guru yang berkualitas dan profesional. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama

kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru.

Di era globalisasi seperti saat ini banyak Sekolah Menengah Kejuruan yang mempersiapkan anak didiknya untuk menghadapi masyarakat ekonomi Asia dengan meningkatkan pengetahuan, membangun soft skill dan hard skill peserta didiknya sehingga pada saat lulus nanti peserta didik siap memasuki dunia kerja dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan di dunia kerja. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang

memberikan pengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya, dan membangun bangsa dan negara. Dengan beratnya tanggung jawab yang diemban oleh guru untuk mencerdaskan kehidupan bangsa pada akhirnya guru pun dituntut memiliki kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kualitas guru tercemin dari kinerja profesionalnya sebagai guru. Terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) Dorongan untuk bekerja; (2) Tanggungjawab terhadap tugas; (3) Minat terhadap tugas; (4) Penghargaan atas tugas; (5) Peluang untuk berkembang; (6) Perhatian dari kepala sekolah; (7) Hubungan interpersonal

dengan sesama guru; (8) Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Kelompok Kerja Guru; (9) Kelompok diskusi terbimbing; dan (10) Layanan perpustakaan.

Menurut Afandi (2018:84) kinerja karyawan/Guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Darmadi (2018: 34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.

Tabel 1: Data Penilaian Pengukuran Kinerja Guru SMK Jaya Buana Ka.Tangerang-Banten

No	Komponen Penilaian	Target 2020		Target 2021		Target 2022	
		Target %	Tercapai %	Target %	Tercapai %	Target %	Tercapai %
1	Prestasi Kerja	100	75,4	100	76,5	100	75,3
2	Tanggung Jawab	100	80,2	100	79,5	100	78,7
3	Kesetiaan	100	77,3	100	77,3	100	76,7
4	Kejujuran	100	77,2	100	74,6	100	75,6
5	Ketaatan	100	82,3	100	82,7	100	80,4
6	Kepemimpinan	100	75,6	100	75,7	100	73,2
7	Kerjasama	100	77,3	100	76,8	100	76,9

Sumber : Data SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2020-2022 persentase kinerja karyawan disekolah Smk Jaya Buana Kabupaten Tangerang rata-rata cenderung naik turun dari tahun ke tahun dari semua komponen penilaian tersebut belum sempat mencapai target yang ditentukan. Hal ini serupa dengan data absensi guru diatas bahwa persentasenya mengalami naik turun dari tahun ke tahun. Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu guru yang mengajar di sekolah SMK Jaya Buana masalahnya adalah kompensasi

yang kurang menjadi pokok utama dari kinerja guru, dan kurangnya disiplin dari para guru yang mengajar di SMK Jaya Buana kabupaten Tangerang Banten.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan diberi kompensasi yang pantas, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari profesinya, sehingga guru bisa lebih fokus untuk meningkatkan kinerjanya,

yang akhirnya bisa meningkatkan kualitas pembelajaran. Berikut data kompensasi disekolah SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Banten dan dari data yang diterima

memeng untuk konpensasi di sekolah ini masih sangat rendah sehingga terjadi absensi guru yangcukup banyak seperti terlampir di tabel 2.

Tabel 2: Data Absensi Guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Absensi			Total	%
			Sakit	Izin	Alpa		
2020	45	268	32	25	40	97	67
2021	43	267	47	41	54	142	51
2022	50	269	54	30	47	131	55

Sumber : SMK JAYA BUANA Kabupaten Tangerang

METODE

Penelitian ini digunakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan menyebar angket kuesioner pada guru di SMK Jaya Buana berjumlah 56 orang. Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Arikunto (2019:27) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan

data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel Kompensai, Disiplin dan Kinerja Guru dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KP1	0.504	0.263	Valid
2	KP2	0.455	0.263	Valid
3	KP3	0.354	0.263	Valid
4	KP4	0.542	0.263	Valid
5	KP5	0.752	0.263	Valid
6	KP6	0.602	0.263	Valid
7	KP7	0.750	0.263	Valid
8	KP8	0.772	0.263	Valid
9	KP9	0.708	0.263	Valid
10	KP10	0.391	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 56 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan df

= n – 2, maka df = 56 – 2 = 54 maka didapat r tabel sebesar 0.263. Dari tabel diatas menunjukkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel Kualitas Pelayanan dapat dikatakan valid karena seluruh pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,050.

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KP1	0.321	0.263	Valid
2	KP2	0.644	0.263	Valid
3	KP3	0.539	0.263	Valid
4	KP4	0.526	0.263	Valid
5	KP5	0.330	0.263	Valid
6	KP6	0.609	0.263	Valid
7	KP7	0.663	0.263	Valid
8	KP8	0.639	0.263	Valid
9	KP9	0.556	0.263	Valid
10	KP10	0.398	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Harga dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, $(n-2) = 56 - 2 = 54$

yaitu 0.263. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KP1	0.571	0.263	Valid
2	KP2	0.666	0.263	Valid
3	KP3	0.324	0.263	Valid
4	KP4	0.435	0.263	Valid
5	KP5	0.439	0.263	Valid
6	KP6	0.456	0.263	Valid
7	KP7	0.726	0.263	Valid
8	KP8	0.532	0.263	Valid
9	KP9	0.572	0.263	Valid
10	KP10	0.559	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kepuasan Pelanggan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, $(n-2) = 56 - 2 = 54$ yaitu 0,263. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian realibilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil realibilitas instrument:

Uji Reliabilitas

Tabel 5: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.748	0.600	Reliabel
Disiplin (X2)	0.698	0.600	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.710	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan kinerja guru dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan

terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel 6: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.095	56	.200*	.976	56	.312

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

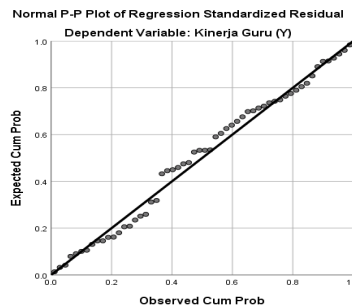
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*

dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:

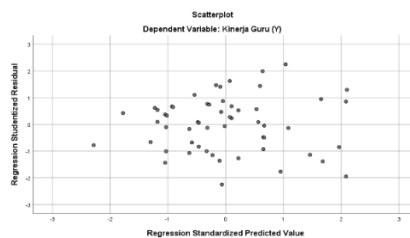


Gambar 1: Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = ta.df \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (56-2) = 54, \text{ maka } t_{tabel} = 2,005$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$.

Uji Hipotesis parsial untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.312	2.897			5.977	.000
Kompensasi (X1)	.569	.078	.703		7.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,263 > 2,005$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan

program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

**Tabel 8: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Tests of Normality**

Kinerja Guru (Y)	Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk		
	.095	56	.200*	.976	56

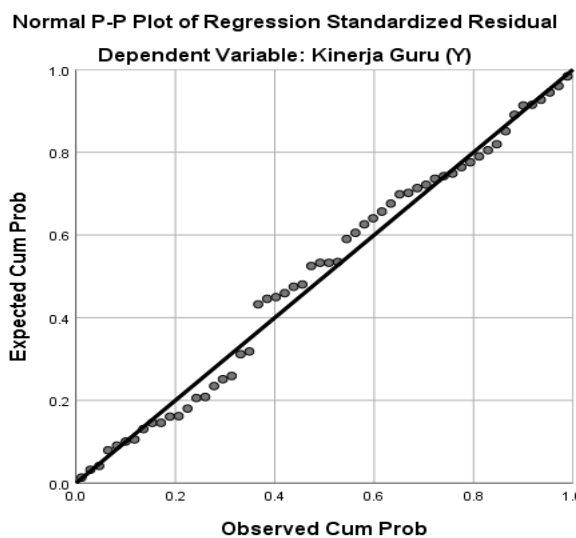
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*

dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar 3.



Gambar 3: P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal

dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Sumber: data diolah, 2023

Gambar 4: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X₁) dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.829	2	226.914	44.376	.000 ^b
	Residual	271.011	53	5.113		
	Total	724.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2022

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 17,312 + 0,569X_1$, nilai korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,263 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 16,133 + 0,603X_2$ nilai korelasi sebesar 0,631 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,976 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,391 + 0,429X_1 + 0,385X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,791 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,376 > 2,780)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

- Algifari. (2017). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta:BPFE
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asterina, F. & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagalaran Kabupaten Pringsewu. P-ISSN 2337-7895 E-ISSN 2461-0550 VOL 7, NO.2, jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 2019. [Journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743](http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743)
- Damayanti, E., & Ismiyanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta DiSemarang. P-ISSN 2252-6544 E-ISSN 2502-356X VOL 9,P NO. 1, Economic Education Analysis Journal, 2020 - journal.unnes.ac.id
- Dewi, R., K. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 69 Kota Bengkulu. P-ISSN 2727-4164 E-ISSN 2654-332X, Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi. garuda.kemdikbud.go.id
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Grup, Jakarta.
- Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. MitraWacana media: Jakarta.
- Hadiyati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Sekota Bandar Lampung.P-ISSN 2086-6186 E-ISSN 2580-2453 VOL 8, NO.1, Jurnal Kependidikan Islam, 2018 - ejournal.radenintan.ac.id
- Hakim, A. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta diwilayah Timur Kabupaten Pemalang. P-ISSN 1412-3835 E-ISSN 2541-4569 VOL 29, NO.2, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 2020 - journals.ums.ac.id
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra H, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjuk Nyak Dhien Medan.
- Oktaviani, N., k., Made Putra. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar.P-ISSN 1858-4543 E-ISSN 2615-6091 VOL 5, NO. 2, Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2021•ejournal.undiksha.ac.id
- Presilawati, F. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. ISSN 2338-2864 VOL 5, NO.2, Jurnal Manajemen, <https://ojsv2-demo2.unimal.ac.id/visi/article/view/223>.
- Rasyid,M. A. (2019). "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan".P-ISSN 2623 E-2634 VOL 3, NO. 2, Jurnal Ilmiah Manajemen, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Setianingsih, W., &Kader, M.,A. (2018). "Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Bangsa Ciamis". P-ISSN 2355-6099 E-ISSN 2620-6188 VOL 5, NO.2, Jurnal Ekonomi Manajemen. <https://jurnal.unigal.ac.id/ekonomi/article/view/1761>
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.

P-ISSN: xxxx-xxxx, E-ISSN: xxxx-xxxx
JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024 (47-58)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan ISS Indonesia Pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan

^{1*} Erwan Sani, ²Laura Komala
erwansani.sani@gmail.com¹, dosen01013@unpam.ac.id²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dikirim 11 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on the performance of Iss Indonesia employees at PT Adaro Persada Mandiri Kuningan, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is causal associative quantitative. The sampling technique used a saturated sampling technique, where the entire population was sampled in this study, 55 respondents who were all employees of Iss Indonesia at PT Adaro Persada Mandiri Kuningan, South Jakarta. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis and T test results. F test results. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.410 + 0.661 X_1$. The determination value has an effect of 0.682. The results of the T test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($10.665 > 2.006$). This was also confirmed by the value of p value $< Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$). H_01 is rejected and H_a1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between Leadership Style on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance, with regression $Y = 5.278 + 0.869 X_2$. The determination value has an effect of 0.744. The results of the T test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($12.409 > 2.006$). This was also confirmed by the value of p value $< Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$). H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline and employee performance. Leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 5.996 + 0.298 X_1 + 0.566 X_2$. The coefficient of determination has a simultaneous effect of 0.792. F Test results obtained $F_{count} > F_{table}$ ($99.288 > 3.18$). This is also reinforced by the p value $< Sig.0.05$ or ($0.000 < 0.05$). H_03 is rejected and H_a3 is accepted. Thus, there is a simultaneous positive and significant influence between the influence of leadership style and work discipline on the performance of Iss Indonesia employees at PT Adaro Persada Mandiri Kuningan, South Jakarta.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

Abstark

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Iss Indonesia Di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, 55 responden yang merupakan seluruh karyawan Iss Indonesia Di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan Hasil uji T Hasil Uji F. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,410 + 0,661 X_1$. Nilai determinasi berpengaruh sebesar 0,682. Hasil Uji T diperoleh nilai



$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,665 > 2,006$), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan regresi $Y = 5,278 + 0,869 X_2$. Nilai determinasi berpengaruh sebesar 0,744. Hasil Uji T diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,409 > 2,006$), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,996 + 0,298 X_1 + 0,566 X_2$. Nilai koefisien determinasi berpengaruh secara simultan sebesar 0,792. hasil Uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($99,288 > 3,18$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Iss Indonesia Di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di Indonesia saat ini telah banyak mengalami peningkatan, hal ini membuat para pelaku bisnis dituntut mampu mendistribusikan produknya kepada konsumen. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk membuat perbaikan secara berkala yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan kurang maju. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi tersebut, maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang

diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Peneliti ingin melakukan Penelitian Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan, karena peneliti merasa bahwa pemberian contoh yang baik dari pemimpin kepada karyawan dan memperbaiki kedisiplinan kerja sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu peneliti ingin membuktikan bahwa teori tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Gaya

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya

kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk berprestasi. Berikut adalah data hasil pra-survey gaya kepemimpinan kerja karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri di Kuningan Jakarta Selatan adalah sebagai berikut :

Tabel 1: Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan Tahun 2023

No.	Gaya Kepemimpinan	Total	Jumlah Pencapaian Pengukuran			Kriteria
			Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Presentase (%)	
1	Keteladanan	55	30	25	30/55= 54,5%	Kurang Baik
2	Kewibawaan	55	25	30	25/55= 45,4%	Kurang Baik
3	Pendelagasian tugas	55	40	15	40/55= 72,7%	Baik
4	Pengambilan keputusan	55	20	35	20/55= 36,3%	Tidak Baik
5	Motivasi	55	50	5	50/55= 90,9%	Sangat Baik

Sumber: : ISS Indonesia (2023)

Berdasarkan data tabel 1 dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Karyawan ISS di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Tahun 2023 kurang baik. Hal ini bermakna dan terlihat hanya point pendelegasian tugas dan Motivasi yang masih bisa dipertahankan.

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan ISS Indonesia pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan. Populasi dan sampel adalah seluruh Karyawan ISS Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan yang berjumlah 55 orang, pengumpulan data menggunakan data primer yang disebarkan melalui kusioner kepada responnden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: ujiinstrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas), uji regresi ganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan adalah sebuah bisnis dibidang jasa orsosing yang mempekerjakan beberapa keahlian antara lain: 1) Helper; 2) Driver; 3) Mailing Room; 4) Receptionist; 5) Messenger Ext; 6) General Service; 7) Opereator Telpon; 8) Service Supervisor; 9) Junior Supervisor; 10) Administration; dan 11) Facility Management Help Desk.

ISS Indonesia merupakan perusahaan Integrated Facility Service. ISS Indone-sia sebenarnya merupakan bagian dari ISS Global. Sementara itu, ISS yang sangat terkenal sekarang ini sebenarnya dibentuk pada tahun 1934. Tetapi sebenarnya asal usul dari perusahaan ini sudah ada sejak tahun 1901. Saat pertama kali perusahaan ini dibentuk, perusahaan ini memulainya dengan menawarkan penjagaan untuk bisnis lokal saja. Namun kini ISS sudah mampu menjadi salah satu perusahaan multinasional yang tersebar luas di berbagai negara. Salah satu perusahaan outsourcing yang sudah lama terbentuk dan berdiri di-Indonesia yaitu ISS Indonesia yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan ISS Indonesia terdiri dari Facility Services (cleaning service, of-fice support service, gardening & landscaping, Integrated Pest Management, build-ing maintenance service, indoor air quality service, wash room service, portable toilet service), Access Control (security service), Catering

Service, dan Parking Management Service. Kantor PT. ISS Indonesia beralamat di Graha ISS Jl. Jenderal Sudirman Blok J No.3, Bintaro Jaya. ISS Indonesia juga beroperasi di berbagai kota besar di Indonesia yaitu di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, Batam, Pekanbaru, dan Makassar. ISS Indonesia ini di dukung lebih dari 300 manajer, 900 supervisor, 2500 team leader, dan 54.000 operator, ISS Indonesia berkomitmen untuk memberikan “Peace of Mind” kepada para kliennya. ISS Indonesia juga memiliki sistem nilai yaitu menghargai kejujuran, bertindak sebagai wirausaha, memelihara tanggung jawab, dan memberikan kualitas terbaik.

Visi dan Misi

Visi

“Our purpose is connecting people and places to make the world work better”. Tujuan kami adalah menghubungkan orang dan tempat untuk membuat dunia bekerja lebih baik.

Misi

“Placemaking solutions that contribute to better bussiness performance and make life easier, more productive and enjoyable-

Pengujian validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan

delivered to high standards by people who care”. Dan harapannya solusi membuat tempat yang berkontribusi pada kinerja bisnis yang lebih baik dan membuat hidup lebih mudah, lebih produktif dan menyenangkan dan disampaikan dengan standar tinggi oleh orang yang peduli.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Gaya Kepemimpinan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
GK.1	0,667	0,266	Valid
GK.2	0,817	0,266	Valid
GK.3	0,826	0,266	Valid
GK.4	0,864	0,266	Valid
GK.5	0,783	0,266	Valid
GK.6	0,807	0,266	Valid
GK.7	0,612	0,266	Valid
GK.8	0,429	0,266	Valid
GK.9	0,741	0,266	Valid
GK.10	0,784	0,266	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel diatas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 55 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 55 - 2 = 53$ maka didapat r tabel sebesar 0.266. Dari tabel diatas menunjukkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel Kualitas Pelayanan dapat dikatakan valid karena seluruh pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,050.

Pengujian validitas untuk variabel Disiplin Kerja

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Disiplin Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
DK.1	0,677	0,266	Valid
DK.2	0,739	0,266	Valid
DK.3	0,670	0,266	Valid
DK.4	0,573	0,266	Valid
DK.5	0,712	0,266	Valid
DK.6	0,638	0,266	Valid
DK.7	0,699	0,266	Valid
DK.8	0,670	0,266	Valid
DK.9	0,687	0,266	Valid
DK.10	0,549	0,266	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Harga dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan

dengan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, $(n-2) = 55 - 2 = 53$ yaitu 0.266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian validitas untuk variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK.1	0,559	0,266	Valid
KK.2	0,537	0,266	Valid
KK.3	0,443	0,266	Valid
KK.4	0,650	0,266	Valid
KK.5	0,582	0,266	Valid
KK.6	0,683	0,266	Valid
KK.7	0,578	0,266	Valid
KK.8	0,565	0,266	Valid
KK.9	0,526	0,266	Valid
KK.10	0,479	0,266	Valid

Sumber : pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kepuasan Pelanggan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, $(n-2) = 55 - 2 = 53$ yaitu 0,266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian realibilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil realibilitas instrument:

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60,

yaitu $0,868 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel Harga dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60, yaitu $0,840 >$

$0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,735	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60, yaitu $0,735 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji

normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel 8: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

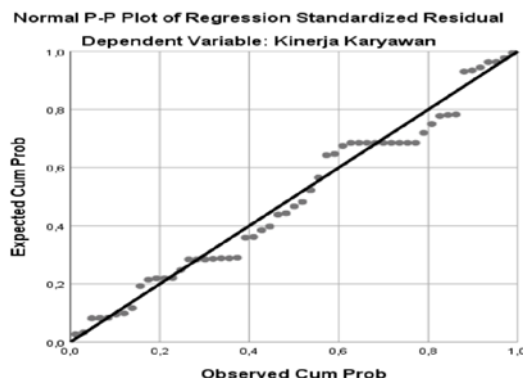
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19364236
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,080
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS 26

Dari tabel 8 dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050

(0,200 > 0,050) artinya data tersebut berdistribusi normal



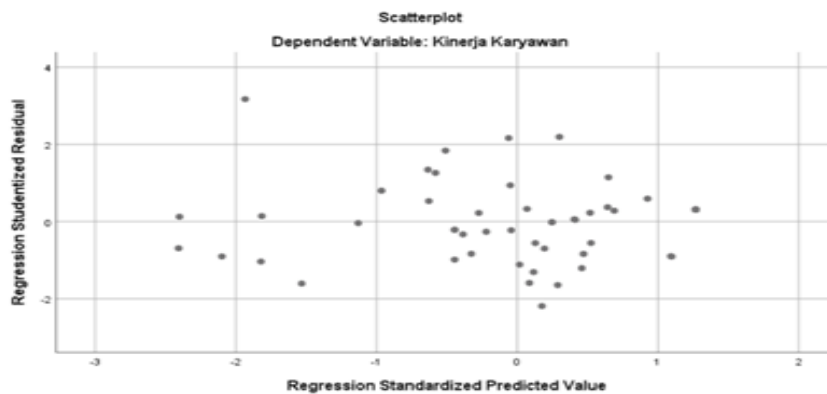
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Pada normalitas plot P-P plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y)

yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: data diolah ,2023

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2: *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) masing-masing terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic uji t (uji parsial).

Bila hasil yang diperoleh positif:

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun ketentuan t_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus : $t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas})$

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan

dikurang 1) atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti, maka :

$$t_{tabel} = (0,05/2:55-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,025;52)$$

Kemudian bila pada distribusi nilai t_{tabel} $df = 52$ pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,006.

Uji Hipotesis parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,410	2,605		5,916	,000
Gaya Kepemimpinan	,661	,062	,826	10,665	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (10,665 > 2,006) Hal tersebut juga diperkuat dengan

nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis parsial untuk variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,278	3,049		1,731	,039
Disiplin Kerja	,869	,070	,863	12,409	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,409 > 2,006)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen nya (Kinerja Karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada

Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H₀ diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Rumus F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df2 = n - k) = 55 - 3 = 52$$

Dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh $F_{tabel} = 3,18$, dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1373,207	2	686,604	99,288	,000 ^b
	Residual	359,593	52	6,915		
	Total	1732,800	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 11, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai F_{hitung} 99,288 lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau (F_{hitung} 99,288 > 3,18 F_{tabel}) dan ($F_{signifikan}$ 0,000 < 0,05). Sehingga dapat

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ini Hasil nya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019). bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 2,785$ dengan nilai signifikansi 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_{a1} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan ini Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Angela Worang Roy F. Runtuwene (2019). Hasil uji t untuk Disiplin terhadap Kinerja, artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,666 > 0,05$), maka dapat dijelaskan bahwa disiplin secara individu atau parsial tidak ber-pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Tomohon.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016). Hasil uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,000 maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima secara simultan. Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima dan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dimana Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja Karyawana serta Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 10,665$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.
2. Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 12,409$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.
3. Secara Simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan.

dengan menunjukkan F_{hitung} 99,288 lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau (F_{hitung} 99,288 > F_{tabel} 3,18) dan ($F_{signifikan}$ 0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmar Barsah (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 3, No. 1, September 2019.
- Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai* Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020. ISSN: 26143097.
- Angela Worang Roy F. Runtuwene (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8. No. 2, 2019. ISSN 2338-9605 2655-206.
- Bambang Siswanto (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 7 No. 2 Juni 2019.
- Dudung Juhana, dan Haryati. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Ci-mahi. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 7, No. 2, Oktober 2016, 84-94 ISSN 2443-0633.
- Ernita Sibarani (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 5 No. 1 April 2018.
- Evawati Khumaedi (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Volume 2, Nomor 1, Maret 2016.
- Fidyah Yuli Ernawati dan Siti Rochmah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai, *Jurnal Stie Semarang* VOL 11 No 2 Edisi Juni 2019 (ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-7826).
- Handayani (Pengadilan Agama Martapura) dan Ahmad Alim Bachri (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wa-wasan Manajemen*, Vol. 2, Nomor 3, Oktober 2016.
- Ida Ismawati, Abdul Kodir Djaelani, Afi Rachmat, Slamet Unisma (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Pada Pt. Gatra Mapan Ngijo. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Johanes Eliezer, Ayer Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.I. Rori (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri Sosio Ekonomit Unsrat* Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27-46. ISSN 1907-4298.
- Kristiati, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pa-da Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 1 No. 1, 109.
- Mawar Sari, Fatkhatul Masruroh Dosen Pendamping Joko Tri Nugroho S.Sos.,M.Si (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 02 No. 02, Oktober 2018. ISSN 2222-3333.
- M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 3 No 2, Juni 2020. ISSN 2599-3410.
- M. Effendi, Febrie Yogie (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 1, Nomor 1, Juni 2019. ISSN : 2656-8918.

- Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel dan Greis M. Sendow. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pada PT Bank SULUT cabang Calaca. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.2 Juni 2016, Hal. 1594-1606.
- Muhamad Ekhsan (2019). Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Cikarang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.13 No.1 2019 ISSN 1978-2586 EISSN 25974823.
- Nyoman Marayasa, Anggi Faradila (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.1, Oktober 2019. ISSN 2622-8882, E-ISSN 2622-9935.
- Petrina Gabriella, Hendy Tannady (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)* ISBN: 978-602-52720-2-8.
- Putri Rahma Hayati, Kadarisman Hidayat dan Arief Setyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinann dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Perpajakan (Jejak)* Vol. 11 No. 1 2016.
- Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75.
- Raniasari Bimanti Esthi, Yustia Nadia Marwah (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asahi Indonesia. *journal.feb.unmul.ac.id Forum Ekonomi*, 22 (1) 2020, 130-137. ISSN 1411-1713.
- Rukhayati (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen* Vol 5, No 2, 2018. ISSN 2337-8743.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Hu-maniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33 ISSN 2548-9585.
- Setiawan, Agung. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kunjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 4 Juli 2016.
- Sidanti, Heni Dosen Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1 Februari 2016: 44 – 53.
- Sri Wayati Ningsi, Lina Mahardiana, dan Risnawati. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* Vol. 3, No. 1, Januari 2017, 069-078.
- Sutrisno, Azis Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor satuan polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Suwanto (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JE-NIUS*. Vol. 3, No. 1, September 2019

P-ISSN: xxxx-xxxx, E-ISSN: xxxx-xxxx
JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024 (59-70)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Analisis Laporan Keuangan PT Japfa Comfeed Tbk: Periode 2016-2018

Bagus Apriliyanto^{1*}, Supatmin²,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
bagusaprilianto1996@gmail.com^{1*}, dosen01767@unpam.ac.id²

Dikirim 11 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The company's development can be said to be getting better and improving if its financial performance is said to be good. PT Japfa Comfeed Tbk is a company from Jakarta which is mainly engaged in livestock breeding, feed production and processing of livestock products. The method used to analyze financial performance uses the financial report analysis method (Liquidity, Solvency, Activity and Profitability) which is compared with PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015 for the 206-2018 period. The aim of this research is to determine the financial performance of PT Japfa Comfeed Tbk by analyzing financial reports using the comparative method. This research is field research (Field Research) which is descriptive qualitative in nature with documentation methods. The data used is secondary data in the form of financial reports of PT Japfa Comfeed Tbk. This research assesses four indicators, namely Liquidity, Solvency, Activity and Profitability. The research results show that it turns out to be as follows, namely Liquidity is in good condition, Solvency Ratio is not good, Activity Ratio and profitability ratio are in less good condition when compared to PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015.

Keywords: Liquidity; Solvency; Activity; and Profitability

ABSTRAK

Perkembangan perusahaan dapat dikatakan semakin baik dan meningkat jika Kinerja Keuangannya di katakana baik. PT Japfa Comfeed Tbk merupakan perusahaan asal Jakarta yang terutama bergerak di bidang pembibitan ternak, produksi pakan, dan pengolahan hasil peternakan. Metode yang digunakan untuk menganalisis kinerja keuangan menggunakan metode Analisis Laporan keuangan (Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas dan Profitabilitas) yang di komparasi dengan PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015 periode 206-2018. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kinerja keuangan yang terdapat pada PT Japfa Comfeed Tbk dengan menganalisis laporan keuangan menggunakan metode komparatif. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (Field Research) yang bersifat deskriptif kualitatif dengan metode dokumentasi. Data yang digunakan adalah data sekunder yang berupa laporan keuangan PT Japfa Comfeed Tbk. Penelitian ini melakukan penilaian terhadap empat indikator, yaitu Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas dan Profitabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata sebagai berikut, yaitu Likuiditas dengan kondisi baik, Rasio Solvabilitas kurang baik, Rasio Aktivitas serta rasio profitabilitas dalam kondisi kurang baik jika dibandingkan dengan PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015.

Kata Kunci: Likuiditas; Solvabilitas; Aktivitas; dan Profitabilitas

PENDAHULUAN

Analisis rasio keuangan merupakan alat analisis yang digunakan perusahaan yang mengevaluasi dan menganalisis kinerja

keuangan berdasarkan data perbandingan setiap item dalam laporan keuangan. Misalnya, laporan laba rugi, neraca, dan arus kas selama periode waktu tertentu. Pada akhir periode



pelaporan, laporan keuangan perusahaan biasanya disusun dan neraca, laporan laba rugi, arus kas, perubahan modal dan laporan dikomunikasikan kepada manajemen perusahaan. Tujuan laporan keuangan adalah untuk memberikan gambaran dan deskripsi informasi tentang posisi keuangan dan kinerja perusahaan yang dapat menggunakannya sebagai panduan untuk membuat keputusan bisnis. Analisis data laporan keuangan disusun dengan menganalisis masing-masing dicantumkan dalam laporan keuangan berupa rasio-rasio. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang. Perkembangan dunia usaha mengalami pertumbuhan yang pesat. Hal ini membuat persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Pesatnya perkembangan yang terjadi telah mendorong dilakukannya studi-studi yang menghubungkan rasio keuangan, dengan harapan akan dapat ditemukan berbagai kegunaan objektif rasio keuangan. Beberapa yang telah dilakukan di antaranya adalah yang menguji kegunaan rasio keuangan untuk memprediksi kebangkrutan perusahaan, memprediksi keuntungan saham, dan memprediksi perubahan laba. Analisis Laporan Keuangan Perusahaan jika dioptimalkan dalam penggunaannya maka akan menghasilkan keuntungan bagi pemilik Perusahaan. (Supatmin, 2023).

Peran likuiditas dalam kelangsungan operasional sebuah perusahaan tidak dapat dipandang sebelah mata. Khususnya, dalam konteks perusahaan publik seperti PT Japfa Comfeed Tbk, likuiditas menjadi faktor kritis yang mempengaruhi kinerja finansial secara keseluruhan. Likuiditas merupakan kemampuan perusahaan untuk mengubah aset menjadi uang tunai dengan cepat tanpa menimbulkan kerugian signifikan. PT Japfa Comfeed Tbk, sebagai salah satu pemain utama dalam industri agribisnis dan pakan ternak di Indonesia, dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mempertahankan tingkat likuiditas yang optimal. Pada artikel jurnal ini, kami akan menyelidiki dan menganalisis likuiditas perusahaan PT Japfa Comfeed Tbk dengan tujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi likuiditasnya, dampaknya terhadap kinerja keuangan, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan likuiditas. Analisis ini akan mencakup periode

waktu tertentu yang relevan untuk pemahaman yang komprehensif tentang dinamika likuiditas perusahaan tersebut. Dengan memahami esensi likuiditas perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemangku kepentingan, termasuk investor, manajemen perusahaan, regulator, dan akademisi, untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan PT Japfa Comfeed Tbk dalam pasar yang kompetitif. (Begawati, 2021).

Solvabilitas merupakan salah satu indikator kunci dalam menilai kestabilan finansial suatu perusahaan. Hal ini memegang peranan penting dalam menentukan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansial jangka panjangnya. PT Japfa Comfeed Tbk, sebagai entitas terkemuka dalam industri agribisnis dan pakan ternak di Indonesia, tidak terkecuali dari pentingnya solvabilitas sebagai faktor penentu dalam keberlanjutan operasionalnya. Dalam artikel jurnal ini, kami bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap solvabilitas perusahaan PT Japfa Comfeed Tbk. Tujuan utama kami adalah untuk memahami kondisi solvabilitas perusahaan, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta implikasi terhadap kinerja keuangan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Analisis ini akan mencakup rentang waktu yang relevan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang stabilitas keuangan perusahaan, serta akan mengidentifikasi faktor-faktor risiko yang mungkin mempengaruhi solvabilitasnya di masa mendatang. Dengan pemahaman yang mendalam tentang solvabilitas PT Japfa Comfeed Tbk, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi para pemangku kepentingan, termasuk investor, manajemen perusahaan, regulator, dan akademisi, dalam pengambilan keputusan yang tepat untuk menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan di tengah dinamika pasar yang kompleks. (Adriele, 2023)

Aktivitas operasional suatu perusahaan merupakan inti dari keberhasilan bisnisnya. Analisis terhadap aktivitas perusahaan memberikan wawasan mendalam tentang efisiensi penggunaan sumber daya dan potensi

pertumbuhan di masa mendatang. PT Japfa Comfeed Tbk, sebagai salah satu pemimpin di industri agribisnis dan pakan ternak di Indonesia, memiliki sejarah panjang dalam mengelola aktivitas operasionalnya untuk mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan. Dalam artikel jurnal ini, kami bertujuan untuk melakukan analisis komprehensif terhadap aktivitas perusahaan PT Japfa Comfeed Tbk. Fokus utama kami adalah untuk memahami bagaimana perusahaan mengelola aset, kewajiban, dan modalnya untuk menghasilkan pendapatan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Analisis ini akan mencakup periode waktu yang relevan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja aktivitas perusahaan. Kami akan mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi aktivitas perusahaan, termasuk kebijakan manajemen, kondisi pasar, dan tren industri. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang aktivitas perusahaan PT Japfa Comfeed Tbk, diharapkan artikel ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi para pemangku kepentingan, termasuk investor, manajemen perusahaan, regulator, dan akademisi, dalam pengambilan keputusan yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja operasional dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. (Elaga, 2018).

Profitabilitas merupakan salah satu indikator kunci dalam mengevaluasi kesehatan finansial suatu perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba secara konsisten menjadi cerminan dari efisiensi operasional, strategi bisnis yang tepat, dan kemampuan menghadapi tantangan pasar. PT Japfa Comfeed Tbk, sebagai salah satu pelaku utama dalam industri agribisnis dan pakan ternak di Indonesia, menjadi subjek penting dalam analisis profitabilitas ini. Dalam artikel jurnal ini, kami bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap profitabilitas perusahaan PT Japfa Comfeed Tbk.

Tujuan utama kami adalah untuk memahami kinerja keuangan perusahaan dari sudut pandang profitabilitas, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta implikasi terhadap pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Analisis ini akan meliputi rentang waktu yang relevan untuk memberikan pemahaman yang holistik tentang kinerja profitabilitas perusahaan, serta akan

mengeksplorasi berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhinya. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang profitabilitas PT Japfa Comfeed Tbk, diharapkan artikel ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi para pemangku kepentingan, termasuk investor, manajemen perusahaan, regulator, dan akademisi, untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan di tengah dinamika pasar yang kompleks. (Sutiman, 2019)

TINJAUAN PUSTAKA

Rasio likuiditas adalah rasio yang dipakai buat mengukur seberapa likuid suatu perusahaan. Caranya merupakan menggunakan membandingkan semua komponen nilai pada jumlah uang yang terdapat pada aktiva lancar menggunakan komponen pada pasiva lancar (utang jangka pendek). Rasio ini tak jarang pula diklaim menggunakan nama rasio kapital kerja.

Rasio likuiditas pula adalah rasio yang menampakan kemampuan suatu perusahaan buat membayar utang-utang (kewajiban) jangka pendeknya yang jatuh tempo. Dengan istilah lain, rasio yang dipakai buat mengetahui kemampuan perusahaan pada membiayai dan memenuhi kewajiban atau utang dalam ketika ditagih.

Untuk mengukur rasio likuiditas secara lengkap, dapat menggunakan jenis-jenis rasio likuiditas sebagai berikut:

Rasio Lancar (*Current Ratio*)

Rasio lancar (*current ratio*) adalah kemampuan perusahaan membayar kewajiban (utang) jangka pendek atau kewajiban yang segera jatuh tempo pada saat ditagih. Artinya, jumlah aset lancar yang tersedia untuk menutupi kewajiban jangka pendek yang akan segera jatuh tempo. Rasio likuiditas lancar dapat dikatakan sebagai bentuk pengukuran tingkat jaminan perusahaan dalam hal pemenuhan kewajiban perusahaan saat ini (*margin of safety*). Dalam praktiknya, metrik yang paling penting adalah rata-rata industri, tetapi tingkat saat ini 200% terkadang dianggap memuaskan bagi sebuah perusahaan. Nilainya adalah 200%, 2:1 dari aset lancar dan kewajiban lancar. Semakin tinggi rasionya

maka semakin baik kinerja keuangan perusahaan, demikian pula sebaliknya

Rumus yang dapat digunakan untuk menentukan current ratio adalah:

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar (Current Assets)}}{\text{Utang Lancar (Current Liabilities)}} \times 100\%$$

Tabel 1: Standar Pengukuran Current Ratio

Standar	Kriteria
200% s/d 250%	Sangat Sehat
175% s/d < 200%	Sehat
150% s/d < 175%	Kurang Sehat
125% s/d < 150%	Tidak Sehat
< 125%	Sangat Tidak Sehat

Sumber: PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015

Quick Ratio (Acid Test Ratio)

Quick ratio adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi atau membayar kewajiban atau utang lancar (utang jangka pendek) dengan aktiva lancar tanpa memperhitungkan nilai persediaan (inventory). Hal ini dilakukan

karena persediaan dianggap memerlukan waktu relatif lebih lama untuk diuangkan.

Rumus yang dapat digunakan untuk menentukan quick ratio adalah:

$$\text{Quick Ratio} = \frac{\text{Current Assets} - \text{Inventory}}{\text{Current Liabilities}} \times 100\%$$

Atau

$$\text{Quick Ratio} = \frac{\text{Kas} + \text{Bank} + \text{Efek} + \text{Piutang}}{\text{Current Liabilities}} \times 100\%$$

Tabel 2: Standar Pengukuran Quick Ratio

Standar	Kriteria
150%	Sangat Sehat
120% s/d < 150%	Sehat
90% s/d < 120%	Kurang Sehat
60% s/d < 90%	Tidak Sehat
< 60%	Sangat Tidak Sehat

Sumber: PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015

Standar rata-rata industri untuk quick ratio adalah 1,5 kali atau 150%. Jika rasio perusahaan di bawah rata-rata industri maka keadaan perusahaan lebih buruk dari perusahaan lain, demikian pula sebaliknya.

ditentukan oleh ketersediaan kas atau setara kas, seperti giro. Rasio ini menunjukkan kemampuan sebenarnya suatu perusahaan untuk melunasi hutang jangka pendeknya.

Rumus untuk menentukan rasio kas adalah:

Cash Ratio

Rasio Kas adalah ukuran jumlah yang tersedia untuk melunasi hutang. Hal ini dapat

$$\text{Cash Ratio} = \frac{\text{Cash or Cash Equivalent}}{\text{Current Liabilities}} \times 100\%$$

atau

$$\text{Cash Ratio} = \frac{\text{Kas} + \text{Bank}}{\text{Current Liabilities}} \times 100\%$$



Tabel 3: Standar Pengukuran *Cash Ratio*

Standar	Kriteria
50%	Sehat
40% s/d < 50%	Cukup Sehat
30% s/d < 40%	Kurang Sehat
20% s/d < 30%	Tidak Sehat
< 20%	Sangat Tidak Sehat

Sumber: PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015

Standar rata-rata industri untuk *cash ratio* adalah 50%. Akan tetapi jika rasio kas terlalu tinggi juga kurang baik, karena ada dana yang menganggur atau yang tidak atau

belum digunakan secara optimal. Sebaliknya apabila rasio kas di bawah standar rata-rata, maka kondisi kurang baik.

Tabel 4: Laporan Keuangan (Aktiva Lancar, Utang Lancar, Persediaan, Kas dan Setara Kas) dalam jutaan rupiah

Tahun	Aktiva Lancar	Utang Lancar	Persediaan	Kas
2016	11.061.008	5.193.549	5.500.017	2.701.265
2017	11.189.325	4.769.640	6.413.912	1.642.106
2018	12.415.809	6.904.477	7.779.175	1.086.970

Rasio Solvabilitas (*Leverage Ratio*)

Rasio solvabilitas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan diungkit. Seperti yang anda ketahui dalam berbisnis, sebuah perusahaan memiliki beberapa sumber pendanaan. Sumber pendanaan dapat diperoleh dari pinjaman atau sumber modal ekuitas. Rasio solvabilitas keputusan tentang penggunaan ekuitas atau modal pinjaman dapat didasarkan pada beberapa perhitungan sebagai rasio.

berguna untuk memahami sejauh mana aset perusahaan dibiayai oleh kewajiban. Rasio ini digunakan untuk menentukan setiap rupiah modal yang dimiliki sebagai jaminan utang dan biasanya dinyatakan dalam persentase. Bagi bank, semakin tinggi rasio ini, semakin tinggi risiko kemungkinan kebangkrutan bagi perusahaan, sehingga kurang menguntungkan. Tetapi bagi perusahaan, semakin tinggi rasionya, semakin baik. Untuk mencari rasio utang terhadap ekuitas.

Debt to Equity Ratio

Rasio ini digunakan untuk menentukan rasio total utang terhadap ekuitas. Rasio ini

Rumus berikut untuk membandingkan total utang dengan total ekuitas sebagai berikut:

$$Debt\ to\ Equity\ Ratio = \frac{Total\ Utang\ (total\ debt)}{Total\ Ekuitas\ (total\ equity)} \times 100\%$$

Tabel 5: Standar Pengukuran *Debt to Equity Ratio*

Standar	Kriteria
≤ 70%	Sangat Sehat
>70% s/d 100%	Sehat
>100% s/d 150%	Kurang Sehat
>150% s/d 200%	Tidak Sehat
>200%	Sangat Tidak Sehat

Sumber: PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015

Standar rata-rata industri untuk *Debt to Equity Ratio* adalah 70%. Bagi bank (kreditor), semakin tinggi rasio ini maka semakin besar risiko yang ditanggung atas kegagalan yang

terjadi di perusahaan. Namun, bagi perusahaan justru akan semakin membaik. Sebaliknya semakin rendah rasio ini maka semakin tinggi tingkat pendanaan yang



disediakan pemilik dan semakin besar batas pengamanan bagi peminjam jika terjadi

kerugian atau penyusutan terhadap nilai aktiva.

Tabel 6: Laporan Keuangan (Total Aktiva, Total Utang, dan Total Ekuitas) dalam Jutaan

Tahun	Total Aktiva (Rp)	Total Utang (Rp)	Total Ekuitas (Rp)
2016	19.251.026	9.878.062	9.372.964
2017	21.088.870	11.293.242	9.795.628
2018	23.038.028	12.823.219	10.214.809

Rasio Aktivitas

Total Assets Turn Over (perputaran aktiva)

Total assets turn over merupakan perbandingan antara penjualan dengan total aktiva suatu perusahaan dimana rasio ini menggambarkan kecepatan perputarannya total aktiva dalam satu periode tertentu. Total assets turn over merupakan rasio yang menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan keseluruhan aktiva perusahaan dalam menghasilkan volume penjualan tertentu. (Syamsuddin, 2017)

Total assets turn over merupakan rasio yang menggambarkan perputaran aktiva diukur dari volume penjualan. Jadi semakin besar

rasio ini semakin baik yang berarti bahwa aktiva dapat lebih cepat berputar dan meraih laba dan menunjukkan semakin efisien penggunaan keseluruhan aktiva dalam menghasilkan penjualan. Dengan kata lain jumlah asset yang sama dapat memperbesar volume penjualan apabila assets turn overnya itingkatkan atau diperbesar.

Total assets turn over ini penting bagi para kreditur dan pemilik perusahaan, tapi akan lebih penting lagi bagi manajemen perusahaan, karena hal ini akan menunjukkan efisien tidaknya penggunaan seluruh aktiva dalam perusahaan.

Total assets turn over dengan rumus berikut:

$$\text{Total Assets Turn Over} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Total Aktiva}}$$

Working Capital Turn Over (Rasio Perputaran Modal Kerja)

Perputaran modal kerja merupakan perbandingan antara penjualan dengan modal kerja bersih. Dimana modal kerja bersih adalah aktiva lancar dikurangi utang lancar. Perputaran modal kerja merupakan rasio mengukur aktivitas bisnis terhadap kelebihan aktiva lancar atas kewajiban lancar serta menunjukkan banyaknya penjualan (dalam rupiah) yang dapat diperoleh perusahaan untuk tiap rupiah modal kerja.

Working capital turn over merupakan kemampuan modal kerja (neto) berputar dalam suatu periode siklus kas (cash cycle) dari

Perusahaan. Modal kerja selalu dalam keadaan operasi atau berputar dalam perusahaan selama perusahaan yang bersangkutan dalam keadaan usaha. Periode perputaran modal kerja (working capital turn over period) dimulai dari saat dimana kas diinvestasikan dalam komponen-komponen modal kerja sampai dimana saat kembali menjadi kas. Makin pendek periode tersebut berarti makin cepat perputaran atau makin tinggi perputarannya (turn over rate-nya). Berapa lama periode perputaran modal kerja adalah tergantung berapa lama periode perputaran dari masing-masing komponen dari modal kerja tersebut.

Perputaran modal kerja dihitung dengan rumus:

$$\text{Perputaran Modal Kerja} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Modal Kerja Bersih}} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Aktiva Lancar} - \text{Utang Lancar}}$$



Tabel 7: Laporan Keuangan (Penjualan, Persediaan, Total Aktiva Tetap, dan Total Aktiva) dalam Jutaan Rupiah

Tahun	Penjualan	Persediaan	Total Aktiva Tetap	Total Aktiva
2016	27.063.310	5.500.017	8.190.018	19.251.026
2017	29.602.688	6.413.912	9.899.545	21.088.870
2018	34.012.965	7.779.175	10.622.219	23.038.028

Sumber: Data Diolah 2024

Rasio Profitabilitas (*Profitability Ratio*)

Rasio profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Rasio ini juga memberikan ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh laba yang dihasilkan dari penjualan dan pendapatan investasi, dan pada intinya adalah penggunaan rasio ini akan menunjukkan efisiensi perusahaan

Rasio profitabilitas terdiri dari beberapa jenis berikut:

Profit Margin (Margin Laba atas Penjualan)

Profit margin atau juga dikenal dengan nama *profit margin on sales* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur antara *profit margin* dengan penjualan yang terdapat dua rumus untuk mencari *profit margin*, yaitu: Untuk margin laba kotor

$$GPM = \frac{\text{Penjualan Bersih} - \text{HPP}}{\text{Penjualan}}$$

Margin laba kotor menunjukkan laba yang relative terhadap perusahaan, rasio ini merupakan cara untuk penetapan Harga Pokok Untuk margin laba bersih

Penjualan (HPP). Standar rata-rata industri untuk profit margin adalah 30%

$$\text{Net Profit Margin} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

Tabel 8: Standar pengukuran *Net Profit Margin*

Standar	Kriteria
> 20%	Sehat
15% s/d < 20%	Cukup Sehat
10% s/d < 15%	Kurang Sehat
5% s/d < 10%	Tidak Sehat
< 5%	Sangat Tidak Sehat

Sumber: PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015

Margin laba bersih merupakan ukuran keuntungan dengan membandingkan antara laba setelah bunga dan pajak dibandingkan dengan penjualan, rasio ini menunjukkan pendapatan bersih perusahaan atas penjualan. Standar rata-rata industri untuk net profit margin adalah 20%.

Return on Investment (ROI)

Merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan atau suatu ukuran tentang efisiensi manajemen. Rasio ini

menunjukkan hasil dari seluruh aktiva yang dikendalikannya dengan mengabaikan sumber pendanaan dan biasanya rasio ini diukur dengan persentase. Rasio ini juga menunjukkan produktivitas dari seluruh dana perusahaan, baik modal pinjaman maupun modal sendiri. Semakin kecil (rendah) rasio ini semakin tidak baik, demikian pula sebaliknya. Artinya, rasio ini digunakan untuk mengukur efektivitas dari keseluruhan operasi perusahaan dan terdapat dua rumus untuk mencari *return on investment*, yaitu:



Dengan pendekatan biasa

$$ROI = \frac{\text{Earning After Interest and Tax}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

Dengan pendekatan *Du Pont*

$$ROI = \text{Margin laba bersih} \times \text{perputaran total aktiva}$$

Tabel 9: Standar Pengukuran *Return on Investment*

Standar	Kriteria
30%	Sehat
25% s/d < 30%	Cukup Sehat
20% s/d < 25%	Kurang Sehat
15% s/d < 20%	Tidak Sehat
< 15%	Sangat Tidak Sehat

Sumber: PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015

Standar rata-rata industri untuk *return on investment* adalah 30% artinya semakin kecil (rendah) rasio ini maka semakin kurang baik, demikian pula sebaliknya.

sesudah pajak dengan modal sendiri. Rasio ini menunjukkan efisiensi penggunaan modal sendiri. Semakin tinggi rasio ini, semakin baik. Artinya, posisi pemilik perusahaan semakin kuat, demikian pula sebaliknya yang terdapat dua rumus untuk mencari *return on equity*, yaitu:

Return on Equity (ROE)

Disebut juga rentabilitas modal sendiri merupakan rasio untuk mengukur laba bersih

Dengan pendekatan biasa

$$ROE = \frac{\text{Earning After Interest and Tax}}{\text{Total Equity}} \times 100\%$$

Dengan pendekatan *Du Pont*

$$ROE = \text{Margin laba bersih} \times \text{perputaran total aktiva} \times \text{pengganda ekuitas}$$

Tabel 10: Standar Pengukuran *Return on Equity*

Standar	Kriteria
>40%	Sehat
30% s/d < 40%	Cukup Sehat
20% s/d < 30%	Kurang Sehat
10% s/d < 20%	Tidak Sehat
< 10%	Sangat Tidak Sehat

Sumber: PMK No.06/Per/M.KUKM/V/2015

Standar rata-rata industri untuk *return on equity* adalah 40%. Semakin tinggi rasio ini, maka semakin baik. Artinya posisi pemilik

perusahaan semakin kuat, demikian pula sebaliknya.

Tabel 11: Laporan Keuangan (Laba Bersih, Penjualan, Total Aktiva, dan Total Ekuitas) dalam jutaan rupiah

Tahun	Laba Bersih	Penjualan	Total Aktiva	Total Ekuitas
2016	2.171.608	27.063.310	19.251.026	9.372.964
2017	1.107.810	29.602.688	21.088.870	9.795.628
2018	2.253.201	34.012.965	23.038.028	10.214.809



METODE

Jenis penelitian merupakan penelitian lapangan (Field Research) dengan pendekatan kualitatif dengan menganalisis laporan keuangan PT. Japfa Comfeed, Tbk periode 2016-2018. PT. Japfa Comfeed, Tbk dipilih sebagai objek penelitian. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis data Rasio keuangan yang

hasilnya dibandingkan dengan PMK No.06/Per/M.KUKM/V/201.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis indikator Likuiditas sebagai berikut:

Tabel 12: Perhitungan Rasio Likuiditas (Cash Ratio, Quick Ratio, dan Current Ratio)

Tahun	Cash Ratio %	Quick Ratio %	Current Ratio %
2016	52,01	107,07	212,98
2017	34,43	100,12	234,59
2018	15,74	67,15	179,82
Rata-rata	34,06	91,45	209,13

Sumber: Data diolah

Hasil analisis data pada tabel di atas, *cash ratio* PT. Japfa Comfeed, Tbk. Pada tahun 2016 sebesar 52.01%, kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 34,43% dan pada tahun 2018 kembali menurun menjadi 15,74%. Dengan rata-rata *cash ratio* 34,06% serta melihat standar industry yaitu 50% maka dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan perusahaan berada dalam keadaan “Kurang Baik”.

Hasil analisis data pada tabel di atas, *quick ratio* PT. Japfa Comfeed, Tbk. Pada tahun 2016 sebesar 107,07%, kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 100,12%, sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan signifikan menjadi 67,15%. Dengan rata-rata *quick ratio* 91,45% serta melihat standar industry yaitu 1,5 kali

(150%) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan perusahaan berada dalam keadaan “Kurang Baik” sebab secara rata-rata berada di bawah standar industri.

Hasil analisis data pada tabel di atas, *current ratio* PT. Japfa Comfeed, Tbk. Pada tahun 2016 sebesar 212,98%, kemudian pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 234,59%, sedangkan untuk tahun 2018 mengalami penurunan signifikan menjadi 179,82%. Dengan rata-rata *current ratio* 209,13% serta melihat standar industry yaitu 200% maka dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan perusahaan berada dalam keadaan ”Sangat Baik”.

Rasio Solvabilitas (Leverage Ratio)

Tabel 13: Perhitungan Rasio Solvabilitas (Debt to Asset Ratio dan Debt to Equity Ratio)

Tahun	DAR (%)	DER (%)
2016	51,31	105,39
2017	53,55	115,29
2018	55,66	125,54
Rata-rata	53,51	115,41

Sumber: Laporan Keuangan PT. Japfa Comfeed Tbk

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa DAR PT. Japfa Comfeed, Tbk. pada tahun 2016 adalah 51,31%, begitupun pada tahun 2017 dan 2018 yang mengalami peningkatan menjadi 53,55% dan 55,66%. Dari analisis DAR diatas dengan rata-rata 53,51% artinya perusahaan mampu menutup total hutang dengan asset yang dimiliki. Walaupun sudah melewati standar industry yaitu 35% tetapi

kinerja keuangan perusahaan masih berada dalam kategori “Kurang Baik”.

Jika rasio DER suatu perusahaan tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang buruk bagi perusahaan. Dimana pada tahun 2016 sebesar 105,39%, begitupun pada tahun 2017 dan 2018 yang mengalami peningkatan menjadi 115,29% dan 125,54%. Dari analisis DER diatas dengan rata-rata 115,41% serta



melihat standar industri yaitu 90% maka menunjukkan bahwa kinerja keuangan perusahaan meskipun berada diatas rata-rata

standar industri, akan tetapi berada dalam keadaan “Kurang Baik”.

Rasio Aktivitas

Tabel 14: Perhitungan Rasio Aktivitas (*Inventory Turn Over, Fixed Assets Turn Over, Dan Total Assets Turn Over*) dalam kali

Tahun	ITO	FATO	TATO
2016	4,92	3,30	1,41
2017	4,62	2,99	1,40
2018	4,37	3,20	1,48

Sumber: Data Diolah 2024

Pada tabel 11, ITO PT. Japfa Comfeed, Tbk. pada tahun 2016 adalah 4,92 kali, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 4,62 kali, begitupun pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 4,37 kali. Dengan melihat standar industri yaitu 20 kali dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam keadaan “Sangat Tidak Baik” karena perusahaan dikatakan tidak efektif dalam mengendalikan persediaannya dan menjual persediaan yang dibelinya. Sedangkan pada tabel 11, FATO PT. Japfa Comfeed, Tbk. pada tahun 2016 adalah 3,30 kali kemudian turun pada tahun 2017 menjadi 2,99 kali dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 menjadi 3,20 kali. Dengan melihat standar industri yaitu 5 kali dapat disimpulkan bahwa kinerja

keuangan perusahaan cenderung berada dalam keadaan “Kurang Baik” dikarenakan perusahaan belum mampu memaksimalkan kapasitas aktiva tetap yang dimiliki. Selanjutnya TATO PT. Japfa Comfeed, Tbk. pada tahun 2016 adalah 1,41 kali kemudian turun pada tahun 2017 menjadi 1,40 kali dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 menjadi 1,48 kali. Kondisi tersebut disebabkan perusahaan memiliki kelebihan total asset dimana perusahaan belum memanfaatkan total aset secara maksimal untuk menciptakan penjualan. Dengan melihat standar industry yaitu 2 kali dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan perusahaan cenderung berada dalam keadaan “Kurang Baik”.

Rasio Profitabilitas (*Profitability Ratio*)

Tabel 16: Perhitungan Rasio Profitabilitas (*Net Profit Margin, Return on Investment, dan Return on Equity*)

Tahun	NPM %	ROI %	ROE %
2016	8,02	11,28	23,17
2017	3,74	5,25	11,31
2018	6,62	9,78	22,06
Rata-rata	6,13	8,77	18,85

Sumber: Data diolah 2024

Hasilnya NPM pada tahun 2016 berada dikisaran 8,02%, begitupun pada tahun 2017 terjadinya penurunan signifikan dikisaran 3,74%, dan pada tahun 2018 kembali meningkat menjadi 6,62%. Dengan rata-rata NPM sebesar 6,13% serta standar industri adalah 20% maka dapat disimpulkan bahwa *net profit margin* perusahaan berada dalam keadaan “Tidak Baik” karena berada dibawah rata-rata industri. Hal itu menunjukkan bahwa harga barang-barang perusahaan ini relatif rendah ataupun biaya-biayanya relatif tinggi ataupun keduanya. ROI pada tahun 2016

berada dikisaran 11,28%, begitupun pada tahun 2017 terjadinya penurunan signifikan dikisaran 5,25%, dan pada tahun 2018 kembali meningkat menjadi 9,78%. Dengan rata-rata ROI sebesar 8,77% serta standar industri adalah 30% maka dapat disimpulkan bahwa *return on investment* perusahaan berada dalam keadaan “Sangat Tidak Baik”, hal itu disebabkan rendahnya margin laba karena rendahnya perputaran aktiva. Serta ROE pada tahun 2016 berada dikisaran 23,17%, begitupun pada tahun 2017 terjadinya penurunan signifikan dikisaran 11,31%, dan



pada tahun 2018 kembali meningkat menjadi 22,06%. Dengan rata-rata ROE sebesar 18,85% serta standar industri adalah 40% maka dapat disimpulkan bahwa *return on equity* perusahaan berada dalam keadaan

SIMPULAN

Sesuai pembahasan yang telah dilakukan maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis laporan keuangan PT Japfa Comfeed Tbk menggunakan Rasio Likuiditas a) *cash ratio* dengan rata-rata 34,06% dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan kurang baik; b) *quick ratio* dengan rata-rata 91,45% dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan kurang baik; dan c) *current ratio* dengan rata-rata 209,13% dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan sangat baik.
2. Hasil analisis laporan keuangan PT Japfa Comfeed Tbk menggunakan Rasio Solvabilitas a) *debt to asset ratio* dengan rata-rata 53,51% dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan kurang baik; b) *debt to equity ratio* dengan rata-rata 115,41% dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan kurang baik.
3. Hasil analisis laporan keuangan PT Japfa Comfeed Tbk menggunakan Rasio Aktivitas a) *inventory turn over* dengan rata-rata 4,64 kali dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan sangat tidak baik; b) *fixed asset turn over* dengan rata-rata 3,16 kali dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan kurang baik; dan c) *total asset turn over* dengan rata-rata 1,43 kali dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan kurang baik.
4. Hasil analisis laporan keuangan PT Japfa Comfeed Tbk menggunakan Rasio Profitabilitas a) NPM dengan rata-rata 6,13% dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan tidak baik; b) ROI dengan rata-rata 8,77% dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan sangat tidak baik dan c) ROE dengan rata-rata 18,85% dapat

“Tidak Baik” karena berada dibawah rata-rata industri. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum maksimal dalam menghasilkan laba dari setiap dana yang tertanam dalam total ekuitas.

disimpulkan bahwa kinerja keuangan berada dalam keadaan tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Faisall, A., Samben, R., & Pattisahusiwa, S. (2017). Analisis Kinerja Keuangan.
- Harahap., & Sofyan Syafri. (2015). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hery. (2016). Mengenal dan Memahami dasar dasar laporan keuangan. Jakarta: PT Grasindo.
- Kariyoto. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Kasmir. (2012). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Munawir. (2010). Analisis Laporan Keuangan. Liberty, Yogyakarta.
- Sjahrial, D. & Purba, D. (2013). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suteja, I. G. N. (2018). Analisis Kinerja Keuangan dengan Metode Altman Z-Score Pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk. V (1). Retrieved from
- Farida, B. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bni Syariah Dan Bri Syariah Dengan Metode Rbbr (Risk Based Bank Rating) Dan Maqashid Syariah (Periode 2015-2017). UIN Raden Intan Lampung.
- Nasir, M. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode Camel dan Sharla Maqhasid Index Pada Bank Muamalat Indonesia Periode 2015-2019. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ningsih, N. N. A., & Darim, A. (2023). Penilaian Kinerja Perusahaan Melalui Analisis Common Size Dalam Laporan Keuangan. Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 2(6), 127–133.
- Pongoh, M. (2013). Analisis Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja

- Keuangan PT. Bumi Resources Tbk. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3).
- Prasetyowati, L. A., & Handoko, L. H. (2016). Pengukuran kinerja bank umum syariah dengan maqasid index dan sharia conformity and profitability (SCnP). Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam, 4(2), 107–130.
- Priska Febrianti, D. (2019). Analisis Common Size Pada Laporan Keuangan PT Bank BRI Syariah Tbk. Periode Tahun 2015-2017. IAIN Bengkulu.
- Riswan, R., & Kesuma, Y. F. (2014). Analisis laporan keuangan sebagai dasar dalam penilaian kinerja keuangan PT. Budi Satria Wahana Motor. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 5(1).
- Sultoni, H. (2017). Evolusi Manajemen Keuangan Syariah: Perkembangan PadaHaslinda, Sukmawati, Hasni Jurnal Paradigma: Jurnal Multidisipliner Mahasiswa Pascasarjana Indonesia
- Zaman Rasulullah Sampai Sekarang. EKSYAR: Jurnal Ekonomi Syari'ah & Bisnis Islam, 4(1), 1–19.