

UNANDA
UNIVERSITAS ANDI DJEMMA
P-ISSN 2615 - 1871
E-ISSN 2615 - 5850

JEMMA

**JOURNAL OF
ECONOMIC, MANAGEMENT
AND ACCOUNTING**

Volume 2, Nomor 2, September 2019



DEWAN REDAKSI

JEMMA | JOURNAL OF ECONOMIC, MANAGEMENT AND ACCOUNTING

Pembina: - Rektor Universitas Andi Djemma

- LPPM Universitas Andi Djemma

- Dekan Fakultas Ekonomi

Editor

Ketua Editor: Dr. Andi Mattingaragau T, SE., M.Si

Wakil Editor: Didiaryono, S.Si., M.Si

Sekertaris: Rudianto, SE., MM

Bendahara: Suryati, SE., M.Ak

Reviewer Ahli

1. Dr. Muhammad Sujunus, SE., Ak., MAFIS., Ak (Universitas Airlangga)
2. Prof. Dr. Salim Basalamah, SE., MS (UMI)
3. Dr. Masiyah Kholmi, MM., Ak., C.A (UM Malang)
4. Dr. A.M. Nur Baumassepe, SE., MM (UNHAS)
5. Prof. Dr. Abdul Hadis, M.Pd (UNM)
6. Dr. Marsus Suti (UNM)
7. Dr. Laode Anto, M.Si (UNHALU)
8. Dr. Bakhtiar, SE., MM (Universitas Andi Djemma)
9. Dr. Andi Mattingaragau T., SE., M.Si (Universitas Andi Djemma)
10. Rafiqah Asaff, SE., M.Si (Universitas Andi Djemma)
11. Nurjannah, SE., MM (Universitas Andi Djemma)

Diterbitkan Oleh,
Andi Djemma Press

Alamat Redaksi

Jl. Puang H. Daud No.4A Telp & Fax. (0471)24506 P.O. Box.122 Palopo 91914

Email: jemma@unanda.ac.id/jemma.unanda@gmail.com

DAFTAR ISI

ANALISIS EFEKTIVITAS PENGGUNAAN MODAL KERJA DALAM MENINGKATKAN LIKUIDITAS PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Eva Susanti dan Mursida 1-8

PENGARUH FINANCIAL ATTITUDE DAN FINANCIAL KNOWLEDGE TERHADAP FINANCIAL MANAGEMENT BEHAVIOR

Rafiqah Asaff, Suryati, dan Rika Rahmayani 9-22

ANALISIS PENGENDALIAN KREDIT MACET PADA KSP BALO' TORAJA CABANG BUNTU KECAMATAN GANDANGBATU SILLANAN KABUPATEN TANA TORAJA Jemi Pabisangan Tahirs 23-29

PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, PENDAPATAN ASLI DAERAH, DANA ALOKASI UMUM DAN DANA ALOKASI KHUSUS TERHADAP ANGGARAN BELANJA MODAL KAB. & KOTA PROV. SULAWESI SELATAN

Muhammad Syukri dan Hinaya 30-37

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PALOPO

Putu Kartika dan Khaerana 38-44

TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS

Besse Mattayang 45-52

PENGARUH *RWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BALOTA KOTA PALOPO

Amri 53-59

PENGARUH PENYALURAN KREDIT UMKM TERHADAP PENDAPATAN ANGGOTA PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BERKAT CABANG PALOPO

Erniyati Caronge 60-67

STRATEGI PEMASARAN PT. PENGADAIAN CABANG TALLUNGLIPU TORAJA UTARA

Chrismesi Pagiu; Rati Pundissing dan Jemi Pabisangan Tahirs 68-74

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Erwina dan Mira 75-81

ANALISIS STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN QUIN SPIN LAUNDRY PALOPO

Nurjannah 82-93



**ANALISIS EFEKTIVITAS PENGGUNAAN MODAL KERJA DALAM
MENINGKATKAN LIKUIDITAS PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM)
TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**

Penulis

¹ Eva Susanti

² Mursida

¹ PT. IMIP (Indonesia Morowali Industrial Park).

Email : sukranpratama@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Unanda

Email: sidaunanda@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September
2019

Received 26th July 2019 / Accepted 27th August 2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas penggunaan modal kerja dalam meningkatkan likuiditas pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rasio aktivitas yaitu menunjukkan bahwa perputaran modal kerja, perputaran piutang, dan perputaran persediaan tahun 2012-2016 bila dibandingkan dengan standar pengukuran industri yang ditetapkan oleh PAM Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo adalah tidak efektif. Sedangkan ditinjau dari segi rasio likuiditas hasil analisis menunjukkan bahwa *Current Ratio*, *Quick Ratio*, dan *Cash Ratio* tahun 2012-2016 dapat dikatakan sehat. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Cabang Palopo selama 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2012-2016, jika dilihat dari segi rasio aktivitas dapat dikatakan belum efektif, sedangkan dari rasio likuiditas sudah dikatakan sehat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci: Modal Kerja, Likuiditas, *Current Ratio*, *Quick Ratio*, *Cash Ratio*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk memeroleh laba yang optimal yang dapat dicapai dari memproduksi barang dan jasa yang sesuai dengan permintaan pasar dan konsumen. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk lebih mengadaptasi diri dengan bekerja lebih efektif. Suksesnya suatu perusahaan hanya mampu dicapai dengan manajemen yang baik yaitu manajemen yang mampu mempertahankan kontinuitas perusahaan dengan memperoleh laba yang maksimal karena pada dasarnya tujuan perusahaan adalah memaksimumkan kemakmuran para pemiliknya.

Manajemen yang efektif dan efisien mampu menciptakan rangkaian kerjasama yang teratur di antara masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan tersebut. Modal kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi bagian lainnya dalam suatu perusahaan. Modal kerja dapat diperoleh baik dari dalam (laba ditahan dan modal sendiri),

maupun dari luar (pinjaman). Modal kerja menjadi sumber utama dalam menjalankan suatu usaha, misalnya pembelian bahan baku, pembelian bahan penolong, dan upah tenaga kerja.

Salah satu faktor yang diperhitungkan dalam pengukuran efektifnya suatu perusahaan adalah penggunaan modal kerja, sebab modal kerja adalah modal yang selalu berputar dalam perusahaan dan setiap perputaran akan menghasilkan aliran pendapatan (*current income*) yang dapat berguna bagi perusahaan. Besarnya pendapatan ataupun laba yang dicapai oleh setiap perusahaan belum menjamin efektif tidaknya penggunaan modal perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan efektif dalam penggunaan modalnya apabila perusahaan mampu memenuhi kriteria rasio efektivitas. Mengetahui apakah manajemen perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya sudah efektif, maka perlu diukur perputaran modal kerja yang dicapai oleh perusahaan dalam satu periode.

Manajemen modal kerja yang efektif menjadi sangat penting untuk pertumbuhan kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Apabila perusahaan kekurangan modal kerja untuk memperluas penjualan dan meningkatkan produksinya, maka besar kemungkinannya akan kehilangan pendapatan dan keuntungan. Perusahaan yang tidak memiliki modal kerja yang cukup, tidak dapat membayar kewajiban jangka pendek tepat pada waktunya dan akan menghadapi masalah likuiditas. Investasi modal kerja merupakan proses terus-menerus selama perusahaan beroperasi, menurut Kasmir (2008:145) yang dipengaruhi oleh tingkat investasi aset lancar perusahaan, proporsi utang jangka pendek yang digunakan, tingkat investasi pada setiap jenis Aset lancar, sumber dana yang spesifik, dan komposisi utang lancar yang harus dipertahankan.

Penggunaan modal kerja yang tidak efektif dapat menyebabkan perusahaan mengalami penurunan kualitas, di mana modal kerja merupakan salah satu peran yang sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Mengingat pentingnya mengevaluasi efektivitas penggunaan modal kerja dalam upayanya untuk menghindarkan perusahaan dari kesulitan keuangan seperti, kekurangan atau kelebihan modal kerja. Kekurangan modal kerja berarti jumlah modal kerja yang tersedia tidak cukup untuk memenuhi kegiatan perusahaan. Sedangkan kelebihan modal kerja berarti menunjukkan adanya modal kerja yang menganggur (tidak produktif), hal ini akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena adanya kesempatan untuk memperoleh keuntungan telah disia-siakan.

Suatu perusahaan harus selalu aktif dalam meneliti sumber-sumber dan penggunaan modal kerja agar perusahaan dapat terjaga tingkat likuiditasnya, melalui analisis rasio dan analisis terhadap sumber dan penggunaan modal kerjanya. Adanya dana operasi yang cukup maka perusahaan dapat beroperasi seekonomis mungkin dan perusahaan tidak mengalami kesulitan keuangan atau mengalami krisis keuangan, bahkan dengan adanya modal kerja dapat menciptakan pendapatan ataupun profit. Jadi, selama operasi perusahaan berjalan, selama itu pula keuangan sangat diperlukan. Namun sebaliknya, apabila modal kerja yang tersedia dalam perusahaan itu berlebihan akan mengakibatkan perusahaan beroperasi secara tidak efektif, karena tidak semua modal kerja bekerja secara produktif sehingga dapat dikatakan dana tersebut dalam keadaan dana menganggur (*Idle Capacity*) dan hal ini akan memengaruhi tingkat pencapaian laba perusahaan. Misalnya, salah satu perusahaan air minum di Kota Palopo yaitu PAM Tirta Mangkaluku. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya perusahaan ini menekankan kepada efektivitas dalam penggunaan modal kerja yang dimiliki. Sebab, ketika modal kerja tidak efektif dalam penggunaannya, maka

dalam prosesnya dapat mengakibatkan kebangkrutan suatu perusahaan. Seperti halnya dengan PAM Tirta Mangkaluku yang mana modal sangat menentukan keberlanjutan perusahaan di masa yang akan datang. Adapun perkembangan Modal Kerja periode 2012 - 2016 pada PAM Tirta Mangkaluku yang akan dijelaskan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Jumlah Aset Lancar dan Utang Lancar PAM Tirta Mangkaluku Periode 2012-2016

Tahun	Aset Lancar	Utang Lancar
2012	Rp6.076.441.127	Rp 1.476.478.062
2013	Rp7.735.512.167	Rp 2.485.526.920
2014	Rp 19.594.377.207	Rp 4.378.173.014
2015	Rp 21.492.785.743	Rp 2.280.552.304
2016	Rp 14.322.841.330	Rp 4.592.135.935

Sumber: Laporan Keuangan PAM Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah Aset lancar dari tahun 2012 sampai 2013 mengalami peningkatan sebesar 27,30%, dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami peningkatan sebesar 153,30%, dari tahun 2014 sampai 2015 mengalami peningkatan sebesar 9,69%, tetapi dari tahun 2015 sampai 2016 mengalami penurunan sebesar 33,36%. Begitu pula dengan Utang lancar dari tahun 2012 sampai 2013 mengalami peningkatan sebesar 68,34%, dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami peningkatan sebesar 76,15%, tetapi dari tahun 2014 sampai 2015 mengalami penurunan sebesar 47,91%, dan dari tahun 2015 sampai 2016 mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 101,36%.

Terjadinya kenaikan atau penurunan modal kerja, disebabkan adanya perubahan unsur-unsur yang terdapat dalam modal kerja itu sendiri. Modal kerja berubah apabila aset lancar atau Utang lancar berubah. Sehingga pada tabel di atas menjelaskan modal kerja pada tahun 2012 sampai tahun 2016, selalu mengalami perubahan (fluktuasi). Pada tahun 2012 ke tahun 2013 sebesar 14,13%, pada tahun 2013 ke tahun 2014 mengalami perubahan pesat sebesar 189,83%, pada tahun 2014 ke tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 26,26%, pada tahun 2015 ke tahun 2016 kembali mengalami peningkatan sebesar 49,35%.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan analisis modal kerja lebih lanjut untuk menentukan efektifitas dalam penggunaannya, karena perubahan rasio likuiditas tidak stabil memengaruhi besar atau kecilnya tingkatan modal kerja. Mengingat pentingnya modal kerja dalam menjamin kesinambungan operasi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait dengan penggunaan modal kerja dengan mengangkat judul yaitu Analisis Efektivitas Penggunaan Modal Kerja dalam Meningkatkan Likuiditas pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Berdasarkan penjelasan di atas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk Mengetahui Tingkat Efektivitas Penggunaan Modal Kerja dalam Meningkatkan Likuiditas pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian dan pengumpulan data ini dilakukan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku (PAM TM) Daerah Kota Palopo. Jangka waktu penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan Juni sampai Juli 2018. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi yang relevan dengan masalah yang akan dibahas, karena itu digunakan metode ilmiah dalam pengumpulan data-data dan informasi agar dapat dipertanggungjawabkan. Adapun metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Rasio Aktivitas

Rasio aktivitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menggunakan aset yang dimilikinya. Pengukuran rasio aktivitas terdiri dari:

- a. *Working capital turnover* (perputaran modal kerja)

Kasmir (2012:185) perputaran modal kerja (*Working capital turnover*) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur perputaran modal kerja yang dimiliki perusahaan dan mengukur berapa jumlah penjualan yang diperoleh dari tiap rupiah aset. Rumus perputaran modal kerja (*Working capital turnover*) adalah:

$$\text{Working Capital Turnover} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Modal Kerja}} \times 1 \text{ kali}$$

- b. *Receivable turnover* (perputaran piutang)

Kasmir (2012:175) perputaran piutang (*receivable turnover*) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa lama penagihan piutang selama satu periode atau berapa kali dana yang ditanam dalam piutang ini berputar dalam satu periode. Rumus untuk mencari perputaran piutang adalah sebagai berikut:

$$\text{Receivable Turnover} = \frac{\text{Penjualan Kredit}}{\text{Rata-rata Piutang}} \times 1 \text{ kali}$$

- c. *Inventory turnover* (perputaran persediaan)

Kasmir (2012:174) perputaran persediaan merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa kali dana yang ditanamkan dalam persediaan berputar dalam satu periode. Rumus untuk mencari perputaran persediaan (*inventory turnover*) adalah sebagai berikut:

$$\text{Inventory Turnover} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Rata-rata Persediaan}} \times 1 \text{ kali}$$

2. Rasio Likuiditas

Samryn (2012:411) rasio likuiditas adalah suatu perbandingan antara total aset lancar dengan utang lancar. Rasio ini menunjukkan kemampuan perusahaan menutupi utang-utang jangka pendeknya dengan aset lancar. Rasio likuiditas dapat diukur dengan:

- a. *Current Ratio*

Rasio lancar (*current Ratio*) yaitu kemampuan aset lancar perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek.

Adapun rumus untuk mencari *current ratio* adalah sebagai berikut:

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

- b. *Quick Ratio* (Rasio cepat)

Rasio cepat (*Quick Ratio*) atau rasio sangat lancar merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi atau membayar kewajiban atau utang lancar (utang jangka pendek) dengan aset lancar tanpa memperhitungkan nilai persediaan (*inventory*).

Rumus untuk mencari rasio cepat (quick ratio) dapat digunakan sebagai berikut:

$$Quick\ Ratio = \frac{\text{Aset Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Utang Lancar}} \times 100\%$$

c. *Cash Ratio*

Rasio ini merupakan rasio yang menunjukkan posisi kas yang dapat menutupi kewajiban lancar dengan kata lain *cash ratio* merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan kas yang dimiliki dalam manajemen kewajiban atau utang lancar tahun yang bersangkutan.

Rumus untuk mencari modal kerja bersih dapat digunakan sebagai berikut:

$$Cash\ Ratio = \frac{\text{Kas} + \text{Bank} + \text{Deposito}}{\text{Utang Lancar}} \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Perputaran Modal Kerja

Tabel 2. Tingkat Perputaran Modal Kerja PAM Tirta Mangkaluku Tahun 2012 – 2016

Tahun	Hasil	Standar	Keterangan
2012	3,49 Kali	2 kali	Efektif
2013	3,22 Kali		Efektif
2014	1,64 Kali		Tidak Efektif
2015	1,76 Kali		Tidak Efektif
2016	2,66 Kali		Efektif

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa perputaran modal kerja PAM Tirta Mangkaluku daerah Kota Palopo yang dicapai pada tahun 2012 adalah 3,49 kali. Tahun 2013 adalah 3,22. Tahun 2014 adalah 1,64 kali. Sedangkan untuk tahun 2015 adalah 1,76 kali. Dan tahun 2016 adalah 2,66 kali. Bila dibandingkan standar yang ditetapkan oleh PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, maka perputaran modal kerja pada tahun 2014 - 2015 belum optimal atau termasuk dalam kriteria tidak efektif. Hal ini disebabkan karena perusahaan sedang mengalami kelebihan modal kerja.

2. Perputaran Piutang

Tabel 3. Tingkat Perputaran Piutang PAM Tirta Mangkaluku Tahun 2012-2016

Tahun	Hasil	Standar	Keterangan
2012	11,99 Kali	12 kali	Tidak Efektif
2013	12 Kali		Efektif
2014	12 Kali		Efektif
2015	12 Kali		Efektif
2016	11,99 Kali		Tidak Efektif

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa perputaran piutang PAM Tirta Mangkaluku daerah Kota Palopo yang dicapai pada tahun 2012 adalah 11,99 kali. Tahun 2013 adalah 12. Tahun 2014 adalah 12 kali. Sedangkan untuk tahun 2015 adalah 12 kali. Dan tahun 2016 adalah 11,99 kali. Bila dibandingkan dengan standar pengukuran maka perputaran piutang pada tahun 2012-2016 termasuk dalam kriteria tidak efektif, karena diakibatkan oleh hasil penagihan piutang yang menurun.

3. Perputaran Persediaan

Tabel 4. Tingkat Perputaran Persediaan PAM Tirta Mangkaluku Tahun 2012-2016

Tahun	Hasil	Standar	Keterangan
2012	16,44 Kali	12 kali	Sangat Efektif
2013	14,56 Kali		Efektif
2014	14,50 Kali		Efektif
2015	11,50 Kali		Tidak efektif
2016	14,22 Kali		Efektif

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa perputaran persediaan PAM Tirta Mangkaluku daerah Kota Palopo yang dicapai pada tahun 2012 adalah 16,44 kali. Tahun 2013 adalah 14,56 kali. Tahun 2014 adalah 14,50 kali dan tahun 2015 adalah 11,50 kali. Sedangkan untuk tahun 2016 adalah 14,22 kali. Bila perputaran persediaan dibandingkan dengan standar pengukuran maka perputaran persediaan pada tahun 2012-2016 termasuk dalam kriteria tidak efektif, karena banyaknya dana yang di tanamkan dalam persediaan yang tidak digunakan oleh perusahaan.

4. Current Ratio

Tabel 5. Tingkat Current Ratio PAM Tirta Mangkaluku 2012-2016

Tahun	Hasil	Standar	Keterangan
2012	411,55%	150% - 200%	
2013	311,22%		
2014	447,55%		Sehat
2015	942,44%		
2016	311,89%		

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa telah terjadi perubahan pada *current ratio* dari tahun 2012 sebesar 411,55%, pada tahun 2013 terjadi penurunan 311,22%, pada tahun 2014 terjadi peningkatan sebesar 447,55%, pada tahun 2015 terjadi peningkatan lagi sebesar 942,44%, dan pada tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 311,89%. Bila dibandingkan dengan standar industri yang digunakan, maka *current ratio* pada tahun 2012-2016 dapat dikatakan sehat, karena keadaan perusahaan sudah berada dititik aman dalam jangka pendek.

5. Quick Ratio

Tabel 6. Tingkat Quick Ratio PAM Tirta Mangkaluku Tahun 2012-2016

Tahun	Hasil	Standar	Keterangan
2012	324,28%	100% - 150%	
2013	242,46%		
2014	396,94%		Sehat
2015	798,14%		
2016	253,53%		

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6, telah terjadi perubahan pada *quik ratio* dari tahun 2012 sebesar 324,28%, pada tahun 2013 terjadi penurunan sebesar 242,46%, pada tahun 2014 terjadi peningkatan 396,94%, pada tahun 2015 terjadi peningkatan lagi sebesar 798,14%, dan pada tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 253,53%. Bila dibandingkan dengan standar industri yang digunakan, maka *quik ratio* pada tahun 2012 sampai 2016 dapat dikatakan sehat, karena kondisi perusahaan menunjukkan quick ratio mampu melunasi utang lancar pada saat ditagih.

6. *Cash Ratio*

Tabel 7. Tingkat *Cash Ratio* PAM Tirta Mangkaluku Tahun 2012-2016

Tahun	Hasil	Standar	Keterangan
2012	179%	50% - 100%	Sehat
2013	85%		
2014	56%		
2015	456%		
2016	75%		

Berdasarkan tabel 7. dapat kita lihat bahwa telah terjadi perubahan pada *cash ratio* dari tahun 2012 sebesar 179%, pada tahun 2013 terjadi penurunan sebesar 85%, pada tahun 2014 terjadi penurunan lagi sebesar 56%, pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 456%, dan pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 75%. Bila dibandingkan dengan standar industri yang digunakan, maka *cash ratio* pada tahun 2012-2016 dapat dikatakan tidak sehat, karena untuk membayar kewajibannya masih memerlukan waktu untuk menjual sebagian dari aktiva lancar lainnya.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arrin (2016) dengan judul penelitian Efektivitas Penggunaan Modal Kerja Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Likuiditas pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Penelitian ini menjelaskan bahwa perusahaan harus dapat mengantisipasi dan menghadapi segala kondisi agar mampu bertahan dalam rangka memenangkan persaingan usaha dengan mempertahankan kestabilan perusahaan dalam memperoleh laba yang maksimum. Penggunaan modal kerja berpengaruh terhadap kenaikan atau penurunan dari kinerja perusahaan segi likuiditas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penggunaan modal kerja pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Malang dan keefektifannya dalam meningkatkan likuiditas pada periode 2012-2015. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan mengolah data yang di peroleh dari dokumen terkait penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan modal kerja dengan analisis rasio likuiditas sudah efektif, sementara efektivitas penggunaan modal kerja mengalami fluktuasi dan cenderung menurun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis efektivitas penggunaan modal kerja dalam meningkatkan likuiditas pada PAM Tirta Mangkaluku Cabang Palopo, maka dapat dikatakan bahwa efektivitas penggunaan modal kerja PAM Tirta Mangkaluku Cabang Palopo yang dianalisis dengan menggunakan rasio aktivitas menunjukkan bahwa perputaran modal kerja, perputaran piutang dan perputaran persediaan tahun 2012-2016 bila dibandingkan dengan standar pengukuran industri yang ditetapkan oleh PAM Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo

adalah tidak efektif. Sedangkan ditinjau dari segi rasio likuiditas hasil analisis menunjukkan bahwa *Current Ratio*, *Quick Ratio*, dan *Cash Ratio* tahun 2012-2016 dapat dikatakan sehat. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Cabang Palopo selama 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2012-2016, jika dilihat dari segi rasio aktivitas dapat dikatakan belum efektif, sedangkan dari rasio likuiditas sudah dikatakan sehat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrin. 2016. *Efektivitas Penggunaan Modal Kerja Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Likuiditas Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang* [Skripsi]. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Bhayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Budi. 2014. *Analisis Efektivitas Penggunaan Modal Kerja Untuk Meningkatkan Likuiditas Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Semarang* [Skripsi]. Program Studi Akuntansi Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Djarwanto. 2010. *Pokok-pokok Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2012. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hanafi dan Halim. 2007. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPT STIM YKPM.
- Jumingan. 2011. *Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir dan Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kurnianingsih, Nur'aeni. 2004. *Analisis Efektivitas Penggunaan Modal Kerja (Studi Kasus Pada PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk)*. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Munawir, S. 2010. *Analisa Laporan Keuangan*. Edisi ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- Riyanto, Bambang. 2010. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Robert, dkk. 2012. *Sistem Pengendalian Manajemen*, diterjemahkan: Agus Maulana, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Samryn. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Subramanyam, dkk. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryati, S. (2018). Analisis Kinerja Keuangan PT. Perkebunan Nusantara XIV (PERSERO) Unit Kebun Malili Di Mantadulu Kabupaten Luwu Timur. *JEMMA| Journal of Economic, Management and Accounting*, 1(2), 33-41.
- Utari.dkk. 2014. *Manajemen Keuangan*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yanti. 2015. *Analisis Modal Kerja Dalam Meningkatkan Likuiditas Pada PDAM Tirta Musi Palembang* [Skripsi]. Palembang (ID). Universitas IBA Palembang.



**PENGARUH FINANCIAL ATTITUDE DAN FINANCIAL KNOWLEDGE
TERHADAP FINANCIAL MANAGEMENT BEHAVIOR**

**(Studi Kasus pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Konsentrasi Keuangan Universitas
Andi Djemma Palopo)**

Penulis

¹ **Rafiqah Asaff**

² **Suryati**

³ **Rika Rahmayani**

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

^{1, 2} Fakultas Ekonomi Unanda.

Email : rafiqqa.asaff@gmail.com

Email: suryatisyam@gmail.com

² Alumni Fakultas Ekonomi Unanda

Email: rika.rahma@gmail.com

Received 23th April 2019 / Accepted 28th August 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *financial attitude* dan *financial knowledge* terhadap *financial management behavior*, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian dilakukan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma Palopo dan difokuskan pada mahasiswa yang mengambil konsentrasi keuangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, observasi (pengamatan), studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 141 dari total 217 populasi dan digunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel untuk masing-masing angkatan yaitu 2014 sebanyak 7 orang, 2015 sebanyak 69 orang dan 2016 sebanyak 65 orang. Adapun teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial, *financial attitude* dan *financial knowledge* berpengaruh terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo. Pengaruh secara simultan ditunjukkan oleh nilai F hitung ($34,024 > F$ tabel $(3,062)$). Sedangkan pengaruh secara parsial ditunjukkan oleh nilai t hitung X_1 sebesar $2,670$ dan X_2 sebesar $6,292 > t$ tabel sebesar $1,977$. Nilai R Square sebesar 33% menunjukkan sumbangannya pengaruh *financial attitude* dan *financial knowledge* terhadap *financial management behavior*, sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *financial attitude*, *financial knowledge*, *financial management behavior*

PENDAHULUAN

Di era modernisasi saat ini, perkembangan teknologi mengalami kemajuan yang sangat pesat. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, gaya hidup masyarakat juga mengalami peningkatan. Peningkatan gaya hidup ini pada akhirnya berdampak pada sikap masyarakat yang semakin konsumtif dan boros. Masyarakat cenderung

mengikuti *trend* yang ada tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan keinginannya. Budaya hedonisme yang semakin menjamur di kalangan masyarakat ini, terlihat sangat berbanding terbalik dengan kondisi kesejahteraan masyarakat yang masih jauh dari kata sempurna.

Elliehausen et al. dalam Herdjiono dan Damanik (2016) mengemukakan bahwa mahasiswa berada pada waktu yang sangat penting dalam kehidupan mereka dimana mereka menghadapi kemandirian *financial* dan mulai melakukan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab. Akan tetapi, pada kenyataannya mahasiswa sering kali memasuki dunia perkuliahan tanpa memiliki tanggung jawab terhadap sumber dan pengelolaan keuangan mereka dengan cermat. Mahasiswa pada umumnya belum mampu mengontrol setiap pengeluaran yang mereka lakukan, dan senantiasa masih mengikuti *ego*-nya dalam mengambil keputusan. Meskipun tidak secara keseluruhan, tetapi hampir sebagian besar mahasiswa mengalami hal tersebut, termasuk mahasiswa yang ada di kota Palopo, tanpa terkecuali pada Universitas Andi Djemma Palopo.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa mahasiswa Universitas Andi Djemma Palopo belum memiliki perencanaan keuangan masa depan. Jangankan menyisihkan sebagian uang untuk ditabung atau diinvestasikan, dengan gaya hidup yang terbilang boros, dana yang seharusnya mampu memenuhi kebutuhan mereka selama satu bulan ke depan, kemungkinan akan habis lebih cepat jika mahasiswa tidak mampu mengelolanya dengan baik. Selain itu, sangat jarang juga ditemui mahasiswa yang membuat anggaran kebutuhannya ataupun sekedar melakukan pencatatan pengeluaran keuangan. Dari sekian banyak Program Studi pada Universitas Andi Djemma Palopo, yang cukup menarik perhatian penulis adalah Program Studi Manajemen, dan lebih terkhusus lagi konsentrasi keuangan. Hal ini dikarenakan mahasiswa yang mengambil konsentrasi keuangan seharusnya sudah dibekali dengan berbagai ilmu dan pengetahuan terkait dengan dunia keuangan. Namun, pertanyaannya adalah apakah mahasiswa dengan sikap dan pengetahuan keuangan yang baik, mampu mencerminkan perilaku keuangan yang baik juga atau tidak. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh *financial attitude* dan *financial knowledge* terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Andi Djemma Palopo, Fakultas Ekonomi yang berlokasi di jalan Puang Haji Daud No.4, Kelurahan Tompotika, Kecamatan Wara, Kota Palopo dan dilaksanakan selama 2 bulan yaitu Januari-Maret 2019. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Jenis data yaitu data kualitatif berupa gambaran umum atau profil dari Universitas Andi Djemma Palopo, serta data kuantitatif berupa jumlah mahasiswa konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo dan juga hasil dari kuesioner yang dibagikan. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden yakni mahasiswa Universitas Andi Djemma Palopo konsentrasi keuangan, yang diukur dari tanggapan atas pernyataan melalui kuesioner yang telah diberikan. Data sekunder diperoleh dari teori-teori dan data yang bersumber dari buku-buku, literature, jurnal dan lain-lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang mengambil konsentrasi keuangan pada Universitas Andi Djemma Palopo, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Konsentrasi Keuangan Universitas Andi Djemma Palopo 2014-2016

Angkatan	Jumlah Mahasiswa Konsentrasi Keuangan
2014	11 orang
2015	106 orang
2016	100 orang
Jumlah	217 orang

Sumber: Data diolah dari Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma Palopo

Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 141. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017), sehingga diperoleh rincian jumlah sampel sebagai berikut:

Tabel 2. Penentuan Jumlah Sampel dengan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*

Angkatan	Jumlah Mahasiswa Konsentrasi Keuangan	Perhitungan	Jumlah Sampel
2014	11 orang	$11/217 \times 141$	7
2015	106 orang	$106/217 \times 141$	69
2016	100 orang	$100/217 \times 141$	65
Jumlah	217 orang		141

Sumber: Data diolah dari Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma Palopo

Adapun teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) dan analisis regresi linear berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 Tahun	2	1,42 %
20 Tahun	38	26,95 %
21 Tahun	49	34,75 %
22 Tahun	31	21,99 %
> 22 Tahun	21	14,89 %
Total	141	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan karakteristik usia jumlah mahasiswa terbanyak berada pada usia 21 tahun dengan tingkat persentase sebesar 34,75 %. Hal ini dikarenakan, berdasarkan teknik perhitungan sampel yang telah dilakukan dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, jumlah sampel terbanyak berada

pada angkatan 2015 yaitu sebanyak 69 orang, dimana mahasiswa pada angkatan ini rata-rata berusia 21 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	29	20,57 %
Perempuan	112	79,43 %
Total	141	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding responden laki-laki yaitu dengan persentase sebesar 79,43 %. Hal ini dikarenakan pada kenyataannya, fakta yang ada menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengambil konsentrasi keuangan memang kebanyakan perempuan dibandingkan laki-laki, sehingga kebanyakan responden yang ditemui juga berjenis kelamin perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

Tempat Tinggal	Jumlah	Persentase (%)
Bersama orang tua	80	56,74 %
Sendiri/Kost	61	43,26 %
Total	141	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa yang tinggal bersama orang tua sedikit lebih banyak dibanding yang tinggal sendiri atau kost dengan perbandingan tingkat persentase sebesar 56,74% berbanding 43,26%. Hal ini disebabkan sebagian besar mahasiswa memang masih tinggal bersama orang tuanya. Namun demikian, pada kenyataannya tidak sedikit juga mahasiswa yang tinggal sendiri atau kost karena banyak diantara mereka yang berasal dari luar Kota Palopo.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah Sampel yang Dibutuhkan	Persentase (%) Pencapaian Jumlah Sampel
2014	7	4,96 %	7	100 %
2015	69	48,94 %	69	100 %
2016	65	46,10 %	65	100 %
Total	141	100 %	141	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Jumlah mahasiswa berdasarkan angkatan dipengaruhi oleh teknik perhitungan sampel yang dilakukan, yaitu *proportionate stratified random sampling*. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing angkatan yaitu angkatan 2014 sebanyak 7 orang, angkatan 2015 sebanyak 69 orang dan angkatan 2016 sebanyak 65 orang. Dari hasil tersebut terlihat bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing angkatan telah sesuai dengan jumlah sampel yang telah diperoleh sehingga

tingkat pencapaian jumlah sampel berdasarkan teknik *proportionate stratified random sampling* telah terpenuhi 100%.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2015), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software SPSS 20*. Dengan kriteria penilaian apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid, dan jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada 141 responden. Nilai r_{tabel} yang diperoleh pada taraf 0,05 (5%) dengan derajat bebas $df = n - 2 = 139$ pada uji dua arah adalah sebesar 0,165. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap *financial attitude* dengan 18 item pernyataan, *financial knowledge* dengan 15 item pernyataan, dan *financial management behavior* dengan 12 item pernyataan, dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sebesar atau $r_{\text{hitung}} > 0,165$. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian ini yang berjumlah 45 item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2015), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS 20*, dimana apabila nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan reliable.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Financial Attitude</i> (X_1)	0,679	Reliable
2	<i>Financial Knowledge</i> (X_2)	0,744	Reliable
3	<i>Financial Management Behavior</i> (Y)	0,746	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *financial attitude* (X_1) adalah sebesar 0,679, variabel *financial knowledge* (X_2) sebesar 0,744 dan variabel *financial management behavior* (Y) sebesar 0,746, yang berarti ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga dapat dinyatakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah metode *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Ghazali dalam Rizkiawati dan Asandimitra (2018) apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.70856759
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.043
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.327

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,327 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Menurut Ghazali dalam Rizkiawati dan Asandimitra (2018) uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Financial Attitude (X ₁)	0,867	1,154	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Financial Knowledge (X ₂)	0,867	1,154	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *financial attitude* (X₁) dan *financial knowledge* (X₂) adalah sebesar $0,867 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel *financial attitude* (X₁) dan *financial knowledge* (X₂) adalah sebesar $1,154 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali dalam Humaira dan Sagoro (2018) uji heteroskedastisitas pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode yaitu metode *Glejser* dan *Rank Spearman*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas (dengan Metode *Glejser*)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.510	2.767		-.546	.586
1 Financial Attitude	.016	.052	.028	.313	.755
Financial Knowledge	.075	.046	.146	1.616	.108

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *financial attitude* (X_1) sebesar $0,755 > 0,05$ dan variabel *financial knowledge* (X_2) sebesar $0,108 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas (dengan Metode *Rank Spearman*)

		Correlations		
		Financial Attitude	Financial Knowledge	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Financial Attitude	Correlation Coefficient	1.000	.347**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	141	141
	Financial Knowledge	Correlation Coefficient	.347**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	141	141
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.064	.033
		Sig. (2-tailed)	.449	.696
		N	141	141

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari data tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel *financial attitude* (X_1) sebesar 0,449 dan variabel *financial knowledge* (X_2) sebesar 0,696. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen (dengan metode *Rank Spearman*) juga menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, baik dengan metode *Glejser* maupun metode *Rank Spearman* nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.856	4.253		1.612	.109
1 Financial Attitude	.212	.079	.200	2.670	.008
Financial Knowledge	.450	.071	.471	6.292	.000

a. Dependent Variable: Financial Management Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka diperoleh persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 6,856 + 0,212 X_1 + 0,450 X_2 + 4,253$$

- Nilai konstanta regresi sebesar 6,856, menunjukkan bahwa jika variabel *financial attitude* (X_1) dan *financial knowledge* (X_2) dalam kondisi konstan atau $X = 0$, maka variabel *financial management behavior* (Y) adalah sebesar 6,856
- Nilai variabel *financial attitude* (X_1) adalah 0,212, artinya koefisien regresi untuk variabel *financial attitude* bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *financial attitude* dan *financial management behavior*. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,212, ini diartikan bahwa setiap pertambahan X_1 sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Y sebesar 0,212 satuan dengan asumsi variabel X_2 konstan atau tetap.

- 3) Nilai variabel *financial knowledge* (X_2) adalah 0,450, artinya koefesien regresi untuk variabel *financial knowledge* bernilai positif, menunjukan adanya hubungan yang searah antara *financial knowledge* dan *financial management behavior*. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,450, ini diartikan bahwa setiap pertambahan X_2 sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Y sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel X_1 konstan atau tetap.
 - 4) Nilai *standar estimation of error* sebesar 4,253 menjelaskan tingkat kesalahan model estimasi di dalam mengestimasinya.
- a. Uji Kofisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*financial attitude* dan *financial knowledge*) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*financial management behavior*). Sebelum melakukan uji F, maka terlebih dahulu dirumuskan hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara *financial attitude* (X_1) dan *financial knowledge* (X_2) secara simultan terhadap *financial management behavior* (Y) pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo.

H_a : Ada pengaruh antara *financial attitude* (X_1) dan *financial knowledge* (X_2) secara simultan terhadap *financial management behavior* (Y) pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo.

Uji ini biasanya dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. F hitung diperoleh dari hasil perhitungan yang akan dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20. Sedangkan F tabel dapat dicari pada tabel distribusi F dengan $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 ($n-k-1$) atau $141-2-1 = 138$ yaitu diperoleh hasil sebesar 3,062 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

H_0 diterima jika F hitung < F tabel

H_0 ditolak jika F hitung > F tabel

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	949.464	474.732	34.024	.000 ^b
	Residual	1925.486	13.953		
	Total	2874.950			

a. Dependent Variable: Financial Management Behavior

b. Predictors: (Constant), Financial Knowledge, Financial Attitude

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan *output* SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 34,024 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,062. Oleh karena F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *financial attitude* dan *financial knowledge* berpengaruh secara simultan terhadap *financial management behavior* (studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo).

b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y).

Sebelum melakukan uji t, maka terlebih dahulu dirumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1) Variabel *Financial Attitude* (X_1)

H_0 : Tidak ada pengaruh *financial attitude* terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo.

H_a : Ada pengaruh *financial attitude* terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo.

2) Variabel *Financial Knowledge* (X_2)

H_0 : Tidak ada pengaruh *financial knowledge* terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo.

H_a : Ada pengaruh *financial knowledge* terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo.

Uji ini biasanya dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung diperoleh dari hasil perhitungan yang akan dilakukan dengan bantuan *software SPSS 20*. Sedangkan t tabel dapat dicari pada tabel distribusi t dengan $a = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $141-2-1 = 138$ yaitu diperoleh hasil sebesar 1,977 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Atau dengan formulasi sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$

H_0 ditolak jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan *software SPSS 20* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

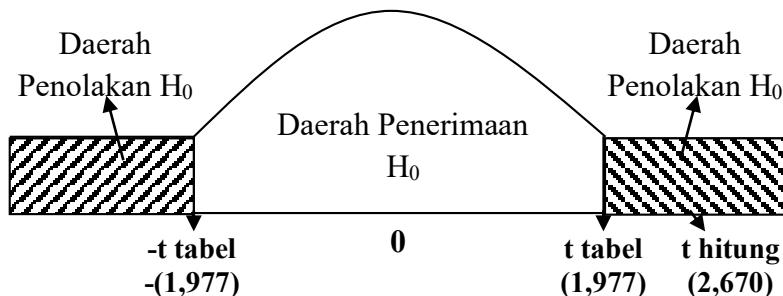
Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel	$t_{\text{hitung}} : t_{\text{tabel}}$	Prob. Sig	Keterangan
<i>Financial Attitude</i> (X_1)	2,670	0,008	Berpengaruh
<i>Financial Knowledge</i> (X_2)	6,292	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

1) *Financial Attitude* (X_1)

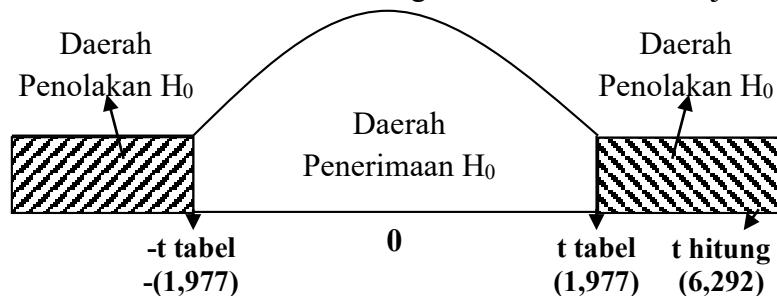
Berdasarkan tabel 14, hasil uji t variabel *financial attitude* (X_1) menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $2,670 > 1,977$ dengan nilai signifikansi diperoleh adalah $0,008 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *financial attitude* berpengaruh terhadap *financial management behavior* (studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo).



Gambar 1. Kurva Distribusi-t Variabel *Financial Attitude* (X₁)

2) *Financial Knowledge* (X₂)

Berdasarkan tabel 29, hasil uji t variabel *financial attitude* (X₁) menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 6,292 > 1,977 dengan nilai signifikansi diperoleh adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *financial knowledge* berpengaruh terhadap *financial management behavior* (studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo).



Gambar 2. Kurva Distribusi-t Variabel *Financial Knowledge* (X₂)

c. Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien Determinan berkisar dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat pengaruh variabel *financial attitude* dan *financial knowledge* terhadap *financial management behavior* dan sebaliknya, jika R^2 semakin mengecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruhnya juga semakin kecil.

Tabel 15. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.321	3.735

a. Predictors: (Constant), Financial Knowledge, Financial Attitude

b. Dependent Variable: Financial Management Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai R² (R Square) sebesar 0,330 atau (33,0%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (*financial attitude* dan *financial knowledge*) terhadap variabel dependen (*financial management behavior*) adalah sebesar 33%. Sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Financial Attitude* dan *Financial Knowledge* terhadap *Financial Management Behavior*

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan), diperoleh hasil yang menyatakan bahwa *financial attitude* dan *financial knowledge* secara serempak berpengaruh terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo. Hal ini ditunjukkan dari hasil statistik uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20, dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 34,024 dan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 3,062. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *financial attitude* dan *financial knowledge* berpengaruh secara simultan terhadap *financial management behavior*.

Selanjutnya dari hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,330 atau (33,0%). Persentase tersebut menunjukkan besarnya sumbangsih pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya *financial attitude* dan *financial knowledge* mempengaruhi *financial management behavior* mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo sebesar 33%. Sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permana (2017) yang menyatakan bahwa secara serempak, *financial attitude* dan *financial knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *financial management behavior* pada debitur Kredit Usaha Rakyat (KUR) di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuk Pakam Unit Simpang Kayu Besar. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Eagly & Chaiken dalam Deyola (2014), dimana mereka menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang berdampak pada perilaku keuangan pada umumnya yaitu pengetahuan dan sikap keuangan.

2. Pengaruh *Financial Attitude* terhadap *Financial Management Behavior*

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel *financial attitude* (X_1) sebesar 0,212. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah antara *financial attitude* terhadap *financial management behavior*. Dari hasil uji-t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,670 dan t tabel sebesar 1,977 dengan tingkat signifikansi 5% dan uji dua arah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi menunjukkan angka $0,008 < 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *financial attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *financial attitude* (sikap keuangan) yang dimiliki oleh mahasiswa, maka akan semakin baik juga *financial management behavior* (perilaku manajemen keuangan) mahasiswa tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdjono dan Damanik (2016) yang menyatakan bahwa sikap keuangan memiliki pengaruh terhadap perilaku manajemen keuangan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh *financial attitude* terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Universitas Sumatera Utara.

Pada dasarnya, seseorang yang memiliki *financial attitude* (sikap keuangan) yang baik, akan memiliki pola pikir dan pandangan tentang keuangan di masa depan, dimana mereka senantiasa berusaha mengelola keuangan dengan baik dan mampu mengendalikan diri untuk tidak selalu mengikuti keinginan. Sikap keuangan dapat membentuk karakter seseorang dalam mengelola keuangannya serta bagaimana cara mereka menanggapi berbagai permasalahan keuangan sehari-hari. Semakin baik sikap keuangan yang dimiliki oleh seseorang, pada umumnya orang itu akan lebih bijaksana dalam menanggapi berbagai permasalahan keuangan, yang ditunjukkan dengan seberapa mampu orang tersebut mengambil keputusan keuangan yang tepat dalam kehidupannya, terutama yang berkaitan dengan manajemen keuangan pribadinya. Keputusan yang diambil akan tercermin pada perilaku manajemen keuangan orang tersebut, yang dapat dilihat dari berbagai aspek seperti bagaimana mereka melakukan kegiatan konsumsi, membuat anggaran, mengatur pengeluaran agar tidak melebihi pemasukan, membayar tagihan, memilih bentuk tabungan dan investasi masa depan, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Davis dan Schumm dalam Humaira dan Sagoro (2018) yang menyatakan bahwa sikap keuangan memainkan peran penting dalam menentukan perilaku keuangan seseorang. Sikap keuangan dapat membentuk cara orang menghabiskan, menyimpan, menimbun, dan membuang-buang uang. Ali et al. dalam Listiani (2017) menambahkan bahwa praktek manajemen keuangan dan sikap keuangan yang salah akan memicu terjadinya masalah keuangan dan ketidakpuasan seseorang. Dengan mempunyai sikap keuangan yang baik, maka akan dapat mengelola keuangan dengan baik pula. Tanpa menerapkan hal tersebut, sulit bagi seseorang mempunyai surplus uang untuk tabungan masa depan, apalagi memiliki modal investasi.

3. Pengaruh *Financial Knowledge* terhadap *Financial Management Behavior*

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel *financial knowledge* (X_2) sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif atau searah antara *financial knowledge* terhadap *financial management behavior*. Dari hasil uji-t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,292 dan t tabel sebesar 1,977 dengan tingkat signifikansi 5% dan uji dua arah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *financial knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial management behavior* pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *financial knowledge* (pengetahuan keuangan) yang dimiliki oleh mahasiswa, maka akan semakin baik juga *financial management behavior* (perilaku manajemen keuangan) mahasiswa tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permana (2017) yang menyatakan bahwa *financial knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial management behavior* pada Debitur Kredit Usaha Rakyat di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuk Pakam Unit Simpang Kayu Besar. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Humaira dan Sagoro (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pengetahuan keuangan terhadap perilaku manajemen keuangan pada pelaku UMKM Sentra Kerajinan Batik Kab.Bantul.

Pada dasarnya, seseorang yang memiliki *financial knowledge* yang baik, akan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang memadai tentang berbagai hal yang berkaitan dengan dunia keuangan. Dengan demikian, tidaklah salah jika pengetahuan keuangan disebut sebagai salah satu kebutuhan dalam dunia keuangan, terutama mengingat bahwa era modern saat ini tidak bisa lepas dari uang. Uang telah menjadi alat sentral untuk bertransaksi dalam rangka memenuhi kebutuhan. Namun, pada kenyataannya masih banyak individu yang terjebak dengan perilaku konsumtif dan belum mampu mengelola keuangannya dengan baik dan benar. Dengan pengetahuan keuangan, seseorang pada umumnya akan mengetahui cara mengelola dan memanfaatkan uang yang dimiliki, membuat dan menyusun anggaran, melakukan perencanaan masa depan dan lain sebagainya. Pengetahuan keuangan yang memadai akan mempengaruhi perilaku manajemen keuangan seseorang dan menimbulkan kesadaran pada diri mereka untuk senantiasa mengelola uang dengan baik. Semakin baik tingkat pengetahuan keuangan yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin baik kualitas keputusan keuangan yang diambil, sehingga dalam kehidupannya orang tersebut akan senantiasa mencerminkan perilaku manajemen keuangan yang baik juga.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Financial attitude* dan *financial knowledge* berpengaruh secara simultan terhadap *financial management behavior* (studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo).
2. *Financial attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial management behavior* (studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo).
3. *Financial knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *financial management behavior* (studi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi konsentrasi keuangan Universitas Andi Djemma Palopo).

Saran

1. Melalui penelitian ini, diharapkan kepada pihak Universitas Andi Djemma Palopo khususnya Fakultas Ekonomi untuk senantiasa memberikan edukasi *financial* melalui proses perkuliahan yang efektif dan efisien, terutamanya bagi mahasiswa yang mengambil konsentrasi keuangan, agar dapat membentuk karakter generasi muda yang mencerminkan perilaku keuangan yang baik.
2. Diharapkan kepada mahasiswa Universitas Andi Djemma Palopo khususnya yang mengambil konsentrasi keuangan untuk senantiasa mengevaluasi sikap keuangan dan meningkatkan pengetahuan keuangan yang dimiliki sehingga dapat lebih bijak dalam mengelola keuangan dan mampu membuat keputusan keuangan yang tepat, baik sekarang maupun masa depan.
3. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk berusaha memasukkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, demi kesempurnaan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Ratna Sari. 2017. Pengaruh *Financial Attitude, Financial Knowledge*, Pendidikan Orang Tua dan *Parental Income* Terhadap *Financial Management Behavior* pada Mahasiswa Universitas Sumatera Utara. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Deyola, Yogha. 2014. *Pengaruh Pengetahuan Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Keputusan Menabung pada Produk Tabungan di Perbankan* (Studi pada Mahasiswa Program Studi Manajemen FPEB UPI Bandung Angkatan 2010-2013). Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Herdjiono, Irene dan Damanik, Lady Angela. 2016. Pengaruh *Financial Attitude, Financial Knowledge* dan *Parental Income* terhadap *Financial Management Behaviour*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*. 9 (3): 226-241
- Humaira, Iklima dan Sagoro, Endra Murti. 2018. Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan dan Kepribadian terhadap Perilaku Manajemen Keuangan pada Pelaku UMKM Sentra Kerajinan Batik Kabupaten Bantul. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta*. 7 (1): 96-110
- Kholilah, Naila Al dan Iramani. 2013. Studi *Financial Management Behavior* pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal of Business and Banking*. 3 (1): 69-80
- Listiani, Kurnia. 2017. Pengaruh *Financial Knowledge, Locus of Control* dan *Financial Attitude* terhadap *Financial Management Behavior* pada Mahasiswa. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Perbanas.
- Permana, Deni. 2017. Pengaruh *Financial Attitude* dan *Financial Knowledge* terhadap *Financial Management Behavior* pada Debitur Kredit Usaha Rakyat di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Lubuk Pakam Unit Simpang Kayu Besar. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Rizkiawati, Nur Laili dan Asandimitra, Nadia. 2018. Pengaruh Demografi, *Financial Knowledge, Financial Attitude, Locus Of Control* dan *Financial Self-Efficacy* terhadap *Financial Management Behavior* Masyarakat Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6 (3): 93-107
- Situmorang & Lufti, M. 2015. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiharno, Herma. 2018. Pengaruh *Financial Knowledge, Financial Behavior* dan *Financial Attitude* terhadap *Personal Financial Management* (Survei pada Masyarakat di Kabupaten Kuningan). *JRKA*. 4(1): 64-76



ANALISIS PENGENDALIAN KREDIT MACET PADA KSP BALO' TORAJA CABANG BUNTU KECAMATAN GANDANGBATU SILLANAN KABUPATEN TANA TORAJA

Penulis

¹Jemi Pabisangan Tahirs

¹ Universitas Kristen Indonesia Toraja
Email : sukranpratama@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

Received 3th August 2019 / Accepted 26th August 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengendalian kredit macet pada KSP Balo' Toraja Cabang Buntu Kecamatan Gandangbatu Sillanan Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara secara mendalam, observasi dan data sekunder yang terdiri atas beberapa dokumentasi yang diperoleh KSP Balota' Cabang Buntu Kabupaten Tana Toraja dan literatur yang terkait dengan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari informan yakni manajemen dan nasabah koperasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya faktor penyebab kredit macet pada KSP Balo' Toraja Cabang Buntu disebabkan oleh debitur. Hal ini menunjukkan bahwa dana yang dipinjam oleh debitur belum optimal sesuai dengan pemamfaatannya.

Kata kunci: Pengendalian, Kredit Macet

PENDAHULUAN

Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi (UU No. 17 Tahun 2012 ayat 1 pasal 1). Perbedaan koperasi dengan badan usaha lainnya adalah koperasi memiliki identitas ganda yakni pemilik dan pengguna jasa koperasi itu sendiri. Selain meningkatkan kesejahteraan perekonomian anggotanya, koperasi juga dituntut meningkatkan sumber daya manusia agar kompeten dalam mengelola usahanya.

Kredit merupakan penyaluran dana dari pihak pemilik dana kepada pihak yang memerlukan dana. Penyaluran dana tersebut didasarkan pada kepercayaan yang diberikan oleh pemilik dan kepada pengguna lain. Pengertian kredit adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pembelian atau mengadakan suatu pinjaman dengan janji, pembayaran akan dilaksanakan pada jangka waktu yang telah disepakati. Menurut Suyatno Thomas (2012:5) fungsi kredit adalah Kredit dapat meningkatkan daya guna (*utility*) dari uang, Kredit

dapat meningkatkan daya guna (*utility*) dari barang, Kredit meningkatkan peredaran dan lalu lintas uang, Kredit adalah salah satu alat stabilisasi ekonomi, Kredit menimbulkan kegairahan berusaha masyarakat, Kredit adalah jembatan untuk meningkatkan pendapatan nasional dan Kredit adalah juga sebagai alat hubungan ekonomi internasional.

Kredit macet yang terjadi tidak hanya disebabkan oleh nasabah akibat pendapatan usaha yang menurun dan ketidakpastian kondisi ekonomi, namun kredit macet juga ternyata dapat disebabkan kekeliruan/kesalahan koperasi dalam memberikan kredit macet kepada nasabah, seperti analisis terhadap kemampuan membayar nasabah yang keliru dan tidak sesuai prosedur yang telah ditetapkan, kelengkapan dokumen yang diperlukan bank yang kurang dipenuhi oleh nasabah namun disetujui oleh bank serta survei awal terhadap usaha yang dilaksanakan oleh nasabah yang kurang menyeluruh dan teliti yang disebabkan kelalaian/kesalahan yang dilakukan koperasi.

Salah satu cara agar permasalahan kredit macet dapat diatasi ialah dengan adanya suatu pengendalian internal yang sangat baik dalam hal pemberian kredit, dengan kata lain diperlukan adanya suatu pengendalian internal yang memadai dalam bidang perkreditan, dimana dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik tersebut dapat mencerminkan sikap kehati-hatian dalam pemberian kredit tersebut (Mega, 2012:2). Pengendalian intern adalah usaha yang dilakukan untuk menjaga pemberian kredit tetap lancar, produktif dan tidak macet (Hasibuan, 2009:105). Tujuan dari adanya pengendalian intern yaitu menjaga agar kredit yang disalurkan tetap aman, mengetahui apakah kredit yang disalurkan itu tetap lancar atau tidak, melakukan pencegahan dan penyelesaian kredit macet (Hasibuan, 2009:105).

Dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik diharapkan koperasi dapat mengukur apakah koperasi telah melaksanakan segala sesuatunya sesuai dengan aturan dan tidak menyimpang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik atau malah sebaliknya. Hal ini yang melatarbelakangi penelitian ini dilakukan di KSP Balo' Toraja Cabang Buntu Kabupaten Tana Toraja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara secara mendalam, observasi dan data sekunder yang terdiri atas beberapa dokumentasi yang diperoleh KSP Balota' Cabang Buntu Kabupaten Tana Toraja dan literatur yang terkait dengan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari informan yakni manajemen dan nasabah koperasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kredit Macet

Dengan adanya pengendalian kredit maka pihak koperasi akan melakukan kegiatan-kegiatan dalam menanggulangi kredit macet yaitu:

1. Melakukan restrukturisasi kredit

Restrukturisasi kredit adalah upaya perbaikan yang dilakukan dalam kegiatan perkreditan terhadap debitur yang berpotensi mengalami kesulitan untuk memenuhi kewajibannya. Kebijakan restrukturisasi kredit yang di lakukan koperasi antara lain melalui:

a. Penurunan suku bunga kredit.

Penurunan suku bunga kredit secara berlebih dapat menurunkan potensi keuntungan hingga tidak lagi menarik secara ekonomis bila di bandingkan dengan resiko kredit yang di resap. Bila hal ini terjadi, dapat menyebabkan koperasi enggan menyalurkan kredit.

b. Perpanjangan jangka waktu kredit.

Perpanjangan kredit merupakan fasilitas yang di berikan kepada debitur untuk menambah jangka waktu pelunasan kredit, karena kredit itu masih di perlukan debitur. Debitur masih diperbolehkan mengambil kredit jika masih ada saldo dan maksimum kredit kembali seperti semula.

c. Pengurangan tunggakan bunga kredit.

Suatu solusi atau upaya perbaikan yang di lakukan koperasi dalam kegiatan mengurangi bunga kredit terhadap debitur yang mengalami kesulitan untuk memenuhi kewajibannya.

d. Penambahan fasilitas kredit.

Kredit merupakan fasilitas terbaik saat ini. Namun jika kredit masih belum mampu untuk dibayar, maka seorang konsumen bisa berkonsultasi kepada koperasi dan meminta untuk di tambah fasilitas kredit. Contohnya dengan membagi pembayaran lebih kecil sehingga tidak membaratkan konsumen.

Terdapat beberapa persyaratan untuk mengajukan restrukturisasi kredit kepada koperasi yaitu:

1. Debitur mengalami kesulitan pembayaran pokok dan bunga kredit.
2. Debitur memiliki prospek usaha yang baik dan dinilai mampu memenuhi kewajiban setelah kredit di restrukturisasi.

2. Melakukan negosiasi penyelesaian kredit

Negosiasi dapat di lakukan terhadap debitur yang beritikad baik untuk menyelesaikan kewajibannya dan cara yang di tempuh dalam penyelesaian ini di anggap lebih baik di bandingkan alternatif penyelesaian melalui sarana hukum. Ada beberapa macam penyelesaian melalui negosiasi di antaranya adalah

- 1). Pemberian keringanan dalam pembayaran angsuran, debitur diberi kesempatan untuk membayar angsuran dalam jumlah lebih kecil dari ketentuan yang seharusnya.
- 2). Pemberian kesempatan pelunasan hutang sebagian, debitur dapat membayar sebagian jumlah hutang keseluruhan.
- 3). Penjualan agunan di bawah tangan, di lakukan agar debitur masih di berikan kesempatan untuk menawarkan/menjual sendiri agunannya untuk melakukan pelunasan pembayaran hutang sebagian maupun secara keseluruhan.

3. Penjualan jaminan/agunan

Benda yang di jadikan barang jaminan (agunan) tidak harus di serahkan secara aktual, tetapi boleh juga penyerahannya secara hukum, seperti menjadikan sawah sebagai jaminan

(agunan), yang di serahkan adalah surat jaminannya (sertifikat sawah). Oleh sebab itu, kredit terkait dengan barang jaminan, apabila kredit tidak di lunasi barang jaminan dapat di jual dan kredit dibayar. Apabila dalam penjualan barang jaminan itu ada kelebihan, maka wajib di kembalikan kepada pemiliknya.

Pelaksanaan penjualan barang jaminan di dasari dengan adanya mekanisme tertentu berupa perjanjian pembiayaan yang di lakukan oleh seseorang atau koperasi untuk mendapatkan sejumlah dana, melalui mekanisme pemberian kredit dan debitur kepada kreditor.

Pengendalian Kredit Macet

Langkah-langkah pengendalian kredit macet adalah:

1. Komunikasi melalui telpom/SMS

Pihak koperasi akan menghubungi anggota yang mengambil kredit melalui telfon/SMS.

2. Melakukan kunjungan ke anggota koperasi

Apabila anggota koperasi tidak membayar kredit tepat waktu maka pihak koperasi akan melakukan kunjungan kerumah anggota untuk meminta jaminan yang telah di sepakati sebelum mengambil kredit.

3. Dibuatkan surat panggilan

Apabila pihak koperasi sudah melakukan langkah pertama yaitu menghubungi anggota yang mengambil kredit tetapi anggota tersebut sama sekali tidak membayar kredit maka pihak koperasi akan melakukan cara kedua yaitu melakukan kunjungan kerumah anggota untuk meminta jaminan yang sudah disepakati sebelumnya dan kemudian pihak koperasi akan melakukan cara yang ketiga yaitu dengan membuatkan surat peringatan dan jika anggota koperasi belum juga membayar kreditnya maka pihak koperasi akan mengambil jaminan yang sudah di sepakati sebelum mengambil kredit.

Faktor yang menyebabkan kredit macet pada KSP Balo' Toraja Cabang Buntu Kabupaten Tana Toraja.

Terjadinya kredit macet dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, dapat disebabkan oleh kesengajaan sehingga sehingga menyebabkan debitur mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajibannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis diketahui terdapat beberapa penyebab terjadinya kredit macet diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor internal dari koperasi

1. Penganalisaan perkreditan yang kurang tepat

Hal ini terjadi apabila pihak analisis kredit kurang disiplin dalam menerapkan prosedur perkreditan sesuai dengan pedoman dan tata cara pemberian kredit, sehingga mengakibatkan penyimpangan dalam sistem dan prosedur perkreditan yang pada akhirnya menyebabkan penilaian terhadap debitur tidak optimal.

2. Kebijakan perkreditan yang kurang selektif

Adanya kebijakan koperasi tentang target jumlah kredit yang harus direalisasi dalam kurun waktu tertentu mendorong pihak pemutus kredit menempuh jalan yang tidak

sesuai dengan ketentuan dalam menyalurkan kredit. Sehingga mengakibatkan kurang selektifnya dalam memilih calon nasabah.

b. Faktor dari debitur

1. Debitur mengalami musibah

Adanya musibah yang dialami oleh debitur misalnya meninggal dunia, akan tetapi pihak keluarga tidak memberikan informasi kepada koperasi. Hal ini bisa menghambat ketepatan waktu pembayaran angsuran kredit dan menyebabkan koperasi mengalami kerugian.

2. Kelemahan manajemen usaha yang dijalankan debitur

Merupakan kelemahan debitur dalam melenkukan perencanaan, pengorganisasian, serta pengontrolan terhadap kegiatan usaha yang dilakukan.

3. Ketidak jujuran debitur dalam mengelolah kredit

Apabila debitur melakukan penyelewengan terhadap dana kredit yang didapatkannya, misalnya dalam pengajuan kredit.

4. Debitur mengalami pemutusan hubungan kerja

Debitur yang bekerja pada koperasi terkena pemutusan kerja, sehingga tidak mempunyai penghasilan guna memenuhi kewajiban kreditnya.

5. Itikad yang tidak baik oleh debitur

Debitur mlarikan diri tanpa sepengetahuan dari pihak koperasi yang menyebabkan pembayaran angsuran kredit menjadi terhambat.

c. Faktor internal dari pihak koperasi dan debitur

1. Bencana alam

Apabila terjadi kebakaran pada tempat usaha debitur sehingga debitur tidak bisa menjalankan kegiatan operasional usahanya atau mengalami kebangkrutan.

2. Keadaan kondisi perekonomian

Perubahan-perubahan eksternal yang dialami yaitu perubahan peraturan pemerintah, kenaikan harga-harga maupun kenaikan biaya produksi menyebabkan kesulitan pada usaha yang dijalankan debitur.

Pengendalian kredit macet pada KSP Balo' Toraja Cabang Buntu Kabupaten Tana Toraja.

KSP Balo' Toraja Cabang Buntu melakukan upaya-upaya menangani dan menyelamatkan kredit macet, kebijakan yang dilakukan pihak KSP Balo' Toraja Cabang Buntu terdiri dari kebijakan para realisasi kredit yaitu upaya pencegahan kredit macet dengan penganalisaan calon debitur dan kebijakan setelah pasca realisasi kredit yang terdiri dari beberapa tahap yaitu pengendalian secara nonlitigasi dan pengendalian secara litigasi (hukum)

Pengendalian kredit macet pada KSP Balo' Toraja Cabang Buntu bersifat antisifasif, proaktif dan berdisiplin yang dituntut adanya pengenalan dini atas tanda adanya kredit macet dan mengambil tindakan cepat sebelum kredit semakin bertambah parah. Oleh karena itu

dalam hal pengendalian kredit macet pada KSP Balo' Toraja Cabang Buntu sebelumnya telah mengelompokkan kualitas kredit berdasarkan kolektibilitas debitur dalam membayar angsuran kreditnya, hal ini dilakukan agar pihak koperasi dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil presedur pengendalian kredit macet. Adapun pengelompokan kolektibilitas kredit yang dilakukan KSP Balo' Toraja Cabang Buntu adalah sebagai berikut:

- a. Lancar (L) apabila debitur sama sekali tidak ada tunggakan dalam mengangsur kreditnya.
- b. Kurang lancar (KL) apabila debitur mengalami tunggakan angsuran selama 91-120 hari atau selama 3-4 bulan.
- c. Diragukan (D) apabila debitur mengalami tunggakan angsuran selama 121-180 hari atau 4-8 bulan.
- d. Macet (M) apabila debitur mengalami tunggakan angsuran selama 181-999 hari atau lebih.

Tahapan-tahapan dalam penyelamatan dan penyelesaian kredit macet pada KSP Balo' Toraja Cabang Buntu Kecamatan Gandangbatu Sillanan Kabupaten Tana Toraja

1. Pembinaan Kredit

Pembinaan ini merupakan upaya-upaya yang dilakukan koperasi agar debitur pemberian dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dituangkan dalam perjanjian kredit sehingga pembayaran angsuran bisa dilakukan secara tertib dan teratur.

2. Restrukturisasi kredit

Apabila pihak koperasi telah berupaya melakukan pembinaan kepada debitur yang memiliki kredit macet, namun tidak berhasil maka pihak koperasi akan menyarankan solusi alternatif kepada debitur untuk melakukan restrukturisasi kredit.

Dalam melakukan restrukturisasi pihak koperasi dan pihak debitur akan membuat akta perjanjian kredit yang baru yang merubah tentang besaran angsuran jangka waktu bunga dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pola restrukturisasi yang dilakukan. Hal yang penting dalam melakukan restrukturisasi kredit adalah koperasi yang memahami bidang usaha, kondisi bisnis dan masalah yang dihadapi debitur, ini diperlakukan untuk menentukan langkah restrukturisasi yang tepat dan mencari solusi bagi yang dihadapi oleh debitur.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa umumnya faktor penyebab kredit macet pada KSP Balo' Toraja Cabang Buntu disebabkan oleh debitur. Hal ini menunjukkan bahwa dana yang dipinjam oleh debitur belum optimal sesuai dengan pemakaianya. Untuk itu KSP Balo' Toraja Cabang Buntu perlu meningkatkan kinerja SDM dalam melakukan pembinaan debitur guna meminimalkan resiko yang terjadi akibat dari kredit macet.

DAFTAR PUSTAKA

- Thomas, Suyatno dkk, (2012), *Dasar-Dasar Perkreditan*, Jakarta: Gramedia Pustaka
- Dafi, Armahedi, (2011). *Analisis Efektivitas Pengendalian Kredit* (Studi Pada Koperasi Marsudi Mulyo), *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Hasibuan, Melayu. (2009). *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara

Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Bandung: Alfabeta

Kasmir, (2000), *Bank Dan Lembaga Keuangan Keuangan Lainnya*, cetakan keenam, Jakarta: PT Raja Grafindo persada.

Norman, Syah Putra; Agus Widarsono; Arim Nasim. Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Internal Untuk Mencegah Kredit Macet Pembiayaan Musyarakah Modal Kerja Yang Diberikan Oleh Bank. *Jurnal Aset, Akuntansi Riset*, 5 (2), 2013; 1-10.

Sinungan, Munchdarsyah, (2000), *Strategi Manajemen Bank*, cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta

Tenrigau, A. M., dkk. (2018). *Manajemen Sebuah Pengantar*. Palopo: Andi Djemma Press



PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, PENDAPATAN ASLI DAERAH, DANA ALOKASI UMUM DAN DANA ALOKASI KHUSUS TERHADAP ANGGARAN BELANJA MODAL KABUPATEN & KOTA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Penulis

¹ Muhammad Syukri

² Hinaya

¹ Prodi Ekonomi Pembangunan FE. Unanda
Email : muhammadsyukri@gmail.com

² Prodi Manajemen FE. Unanda
Email : hinayaputri11@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

Received 25th July 2019 / Accepted 29th August 2019

ABSTRAK

Pemerintah daerah (Pemda) mempunyai hak dan kewenangan untuk menggunakan sumber-sumber keuangan yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan atas aspirasi masyarakat. Kewenangan tersebut merupakan bagian dari kebijakan otonomi daerah (Otda). Adanya otonomi daerah bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah, mengurangi kesenjangan masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan publik agar lebih efisien dan dependensif terhadap kebutuhan, potensi maupun karakteristik dan kebutuhan masyarakat di daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan ekonomi, pendapatan asli daerah, dana alokasi umum dan dana alokasi khusus terhadap anggaran belanja modal Kabupaten & Kota Provinsi Sulawesi Selatan baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian terapan (*applied research*) dengan data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis secara simultan pertumbuhan ekonomi (X_1), pendapatan asli daerah (X_2), dana alokasi umum (X_3) dan dana alokasi khusus (X_4) berpengaruh secara terhadap anggaran belanja modal (Y). Sedangkan, pengujian model secara parsial, hanya variabel PAD (X_2) yang berpengaruh secara signifikan terhadap anggaran belanja modal (Y). Sedangkan, pertumbuhan ekonomi (X_1), dana alokasi umum (X_3) dan dana alokasi khusus (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kemajuan daerah (Y). Adapun saran yang diperlukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya yaitu adanya penambahan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi anggaran belanja modal seperti dana perimbangan dan investasi.

Kata Kunci: Pertumbuhan Ekonomi, PAD, DAU, DAK, dan Anggaran Belanja Modal.

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah (Pemda) mempunyai hak dan kewenangan untuk menggunakan sumber-sumber keuangan yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan atas aspirasi masyarakat. Dalam UU Nomor 22 Tahun 1999 kemudian direvisi menjadi UU Nomor 32

Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, daerah diberi kewenangan yang luas untuk mengurus keuangan sendiri dengan ketentuan yang telah di atur pemerintah pusat. UU tersebut memberikan penegasan bahwa daerah memiliki kewenangan untuk menentukan alokasi sumber daya ke dalam anggaran belanja dengan menganut asas kepatutan, kebutuhan dan kemampuan daerah. Kewenangan itulah merupakan bagian dari kebijakan otonomi daerah (Otda).

Otonomi daerah bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah, mengurangi kesenjangan masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan publik agar lebih efisien dan dependensif terhadap kebutuhan, potensi maupun karakteristik dan kebutuhan masyarakat di daerah. Pemerintah Daerah bersama-sama DPRD terlebih dahulu menentukan kebijakan umum tentang APBD sebagai pedoman dalam pengalokasian sumber daya. Pengalokasian sumber daya ke dalam anggaran belanja modal merupakan sebuah proses yang sarat dengan kepentingan. Anggaran ini sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan sarana dan prasarana umum yang disediakan oleh pemerintah. Namun, dengan adanya kepentingan politik dari lembaga legislatif yang terlibat dalam penyusunan proses anggaran terkadang menyebabkan alokasi belanja modal sering tidak efektif dalam menyelesaikan masalah di tengah-tengah masyarakat (Keefer dan Khemani, 2003).

Peningkatan alokasi belanja modal dalam bentuk aset tetap yang meliputi infrastruktur, peralatan, sarana dan prasarana sangat penting untuk meningkatkan produktivitas perekonomian karena semakin tinggi belanja modal semakin tinggi pula produktivitas perekonomian. Oleh karena itu, adanya otonomi daerah sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi suatu daerah karena memberikan kebebasan kepada pemerintah daerah untuk membuat rencana keuangannya sendiri dan membuat kebijakan-kebijakan strategis yang dapat mempengaruhi pada kemajuan daerahnya (Kuncoro, 2004).

Kemajuan daerah sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi dan jumlah pendapatan daerah yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Indikator kesejahteraan pada suatu daerah dipengaruhi oleh jumlah pendapatan daerah, besarnya pertumbuhan ekonomi dan kemajuan pembangunan daerah. Pembangunan ekonomi ini ditandai dengan meningkatnya produktivitas dan meningkatnya pendapatan per kapita penduduk sehingga terjadi perbaikan kesejahteraan bagi masyarakat. Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan salah satu sumber utama pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tidak hanya itu, adanya Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK) yang merupakan bagian dari dana perimbangan yang merupakan dana yang bersumber dari APBN yang dialokasikan kepada daerah untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan pembangunan (Syukri & Didiaryono, 2018).

Pemerintah Daerah harusnya mengalokasikan dana dalam bentuk anggaran belanja modal dalam APBD untuk menambah aset tetap. Alokasi belanja penerimaan pemerintah hendaknya lebih banyak untuk program-program layanan publik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Tuasikal (2008), Indraningrum & Rohman (2011), Mawarni & Abdulullah (2013) serta Putra & Ulupui (2015) dengan penambahan indikator

yang berbeda dan tempat studi kasus yang berbeda. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan ekonomi, pendapatan asli daerah, dana alokasi umum dan dana alokasi khusus terhadap anggaran belanja modal Kabupaten & Kota Provinsi Sulawesi Selatan baik secara simultan maupun secara parsial.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian terapan (*applied research*) dengan data kuantitatif sekunder. Penelitian terapan merupakan penelitian yang dikerjakan dengan maksud untuk menerapkan, mengkaji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam pemecahan masalah secara praktis di bidang kehidupan sehari-hari. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palopo dan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan dalam bentuk rupiah yang kemudian dipersenkan masing-masing variabel. Adapun variabel respon dalam penelitian ini adalah anggaran belanja modal (Y). Sedangkan, variabel prediktor terdiri atas pertumbuhan ekonomi (X_1), PAD (X_2), dana alokasi umum (X_3) dan dana alokasi khusus (X_4). Prosedur penelitian yang dilakukan yaitu (1) analisis deskriptif; (2) membentuk model regresi berganda; (3) pengujian hipotesis, dan (4) menentukan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Tabel 1 berikut adalah statistik deskriptif untuk variabel independen dan variabel dependen yang meliputi jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai standar deviasi dan nilai variansi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pertumbuhan ekonomi (X_1), PAD (X_2), dana alokasi umum (X_3) dan dana alokasi khusus (X_4). Serta variabel dependen yaitu anggaran belanja modal (Y).

Tabel 1. Statistik deskriptif variabel dependen

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
Pertumbuhan Ekonomi	24	1.7931	4.9247	.6584185	.434
PAD	24	1.3220	30.1871	5.6572470	32.004
Dana Alokasi Umum	24	.4483	8.9241	1.5827862	2.505
Dana Alokasi Khusus	24	.4002	7.4856	1.7504744	3.064
Anggaran Belanja Modal	24	1.3266	14.0032	2.8733078	8.256
Valid N (listwise)	24				

Model Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dengan analisis regresi linear berganda, melalui bantuan software komputer dalam hal ini yaitu aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka diperoleh hasil sebagaimana dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Model Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.145	3.046		1.361	.190
Pertumbuhan Ekonomi	-.318	.663	-.073	-.479	.638
PAD	.430	.112	.848	3.827	.001
Dana Alokasi Umum	-.213	.429	-.117	-.495	.626
Dana Alokasi Khusus	.105	.275	.064	.382	.707

a. Dependent Variable: Anggaran Belanja Modal

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka model persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = 4,145 - 0,318X_1 + 0,430X_2 - 0,213X_3 + 0,105X_4$$

Persamaan analisis regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa (a) nilai konstanta sebesar 4,145 artinya jika nilai variabel independen nilainya 0, maka variabel dependen tetap konstan dengan nilainya 4,145. (b) Jika koefisien regresi untuk variabel independen bertambah satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan nilai pada variabel dependen. Begitu pula sebaliknya, jika koefisien regresi untuk variabel independen berkurang satu satuan maka akan mempengaruhi penurunan nilai pada variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian model secara serentak dilakukan untuk mengetahui secara keseluruhan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan hipotesis yang disusun yaitu

$H_0 : \hat{\beta}_{pq} = 0$ (parameter regresi variabel independen p terhadap variabel dependen q tidak berpengaruh secara signifikan)

$H_1 : \hat{\beta}_{pq} \neq 0$ (parameter regresi variabel independen p terhadap variabel dependen q berpengaruh secara signifikan) dimana $p = 1,2,3$ dan $q = 1$.

Keputusan uji yaitu jika nilai $Sig. < \alpha$, dimana α adalah 0.05 atau $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan nilai $\alpha = 0.05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 atau menerima H_1 . Perhatikan Tabel 3 berikut!

Tabel 3. Analisis of Varians
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110.600	4	27.650	6.626	.002 ^a
Residual	79.286	19	4.173		
Total	189.886	23			

a. Predictors: (Constant), Pertumbuhan Ekonomi, PAD, Dana Alokasi Khusus, Dana Alokasi Umum

b. Dependent Variable: Anggaran Belanja Modal

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh bahwa nilai $Sig. < \alpha$ yaitu $0.02 < 0.05$ dan nilai F-hitung $>$ F-tabel yaitu $6.626 > 2,62$, maka keputusannya adalah menolak H_0 atau H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan atau dengan kata lain bahwa pertumbuhan ekonomi, PAD, dana alokasi umum dan dana alokasi khusus berpengaruh secara signifikan terhadap anggaran belanja modal seluruh kabupaten dan kota di provinsi Sulavesi Selatan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pengujian signifikansi secara parsial bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (satu-satu). Dengan hipotesis yaitu

$H_0 : \hat{\beta}_{pq} = 0$ (parameter regresi independen p terhadap dependen q tidak berpengaruh secara signifikan)

$H_1 : \hat{\beta}_{pq} \neq 0$ (parameter regresi independen p terhadap dependen q berpengaruh secara signifikan) dimana $p = 1,2,3$ dan $q = 1$.

Keputusan uji yaitu jika memenuhi nilai $Sig < \alpha$, dengan α yaitu 0.05 atau t -hitung $>$ t -tabel dengan nilai t -tabel sebesar 2.06 maka keputusannya adalah menolak H_0 atau menerima H_1 .

Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi (X_1) terhadap Anggaran Belanja Modal (Y)

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan nilai t -hitung -0.479 dan nilai $Sig.$ untuk variabel pertumbuhan ekonomi (X_1) sebesar 0.638 . Karena nilai t -hitung $<$ t -tabel yaitu $-0.479 < 2.06$ dan nilai $Sig. > \alpha$ yaitu $0.638 > 0.05$, hal ini memiliki makna bahwa H_0 diterima sehingga parameter variabel independen p tidak berpengaruh terhadap variabel dependen q atau dengan kata lain bahwa pertumbuhan ekonomi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap anggaran belanja modal daerah.

Pengaruh PAD (X₂) terhadap Anggaran Belanja Modal (Y)

Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung 3.827 dan nilai *Sig.* untuk variabel pertumbuhan ekonomi (X₁) sebesar 0.001. Karena nilai *t*-hitung > *t*-tabel yaitu 3.827 > 2.06 dan nilai *Sig.* < α yaitu 0.001 < 0.05, hal ini memiliki makna bahwa H₀ ditolak atau H₁ diterima, sehingga parameter variabel independen *p* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *q* atau dengan kata lain bahwa PAD memiliki pengaruh terhadap anggaran belanja modal daerah.

Pengaruh Anggaran Belanja Umum (X₃) terhadap Anggaran Belanja Modal (Y)

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan nilai *t*-hitung -0.495 dan nilai *Sig.* untuk variabel pertumbuhan ekonomi (X₁) sebesar 0.626. Karena nilai *t*-hitung < *t*-tabel yaitu -0.495 < 2.06 dan nilai *Sig.* > α yaitu 0.626 > 0.05, hal ini memiliki makna bahwa H₀ diterima sehingga parameter variabel independen *p* tidak berpengaruh terhadap variabel dependen *q* atau dengan kata lain bahwa anggaran belanja umum tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap anggaran belanja modal daerah.

Pengaruh Anggaran Belanja Khusus (X₃) terhadap Anggaran Belanja Modal (Y)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung 0.382 dan nilai *Sig.* untuk variabel pertumbuhan ekonomi (X₁) sebesar 0.707. Karena nilai *t*-hitung < *t*-tabel yaitu 0.382 < 2.06 dan nilai *Sig.* > α yaitu 0.707 > 0.05, hal ini memiliki makna bahwa H₀ diterima sehingga parameter variabel independen *p* tidak berpengaruh terhadap variabel dependen *q* atau dengan kata lain bahwa anggaran belanja khusus tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap anggaran belanja modal daerah.

Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai yang menunjukkan besarnya hubungan atau korelasi antar variabel. Nilai R-Squared berkisar antara $0 < R^2 < 1$ dimana semakin mendekati 1 maka semakin memiliki hubungan yang kuat, demikian pula sebaliknya. Koefisien determinasi yang di gunakan adalah nilai adjusted R square karena lebih dapat di percaya dalam mengevaluasi model regresi. Nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen di tambahkan ke dalam model.

Tabel 4. Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.495	2.0427740

a. Predictors: (Constant), Pertumbuhan Ekonomi, PAD,
Dana Alokasi Umum, Dana Alokasi Khusus

Hasil koefisien determinasi (R^2) dari model yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) dari hasil estimasi model adalah sebesar 0.582 yang berarti 58,2% anggaran belanja modal kabupaten dan kota provinsi Sulawesi Selatan

dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, pendapatan asli daerah, dana alokasi umum dan dana alokasi khusus. Sedangkan, sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Pengujian model regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan pertumbuhan ekonomi (X_1), pendapatan asli daerah (X_2), dana alokasi umum (X_3) dan dana alokasi khusus (X_4) berpengaruh secara terhadap anggaran belanja modal (Y). Sedangkan, pengujian model secara parsial, hanya variabel PAD (X_2) yang berpengaruh secara signifikan terhadap anggaran belanja modal (Y). Sedangkan, pertumbuhan ekonomi (X_1), dana alokasi umum (X_3) dan dana alokasi khusus (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kemajuan daerah (Y).

Adapun saran yang diperlukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya yaitu adanya penambahan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi anggaran belanja modal seperti dana perimbangan dan investasi. Karena pada prinsipnya bahwa anggaran belanja Modal diarahkan pada peningkatan proporsi belanja dalam keberpihakan pada kepentingan publik dalam menjaga eksistensi penyelenggaraan Pemerintahan. Dalam penggunaannya, anggaran belanja modal harus tetap mengedepankan prinsip efisiensi, efektivitas dan penghematan sesuai dengan prioritas dalam mendukung program-program strategis daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar. 2017. *Manajemen Keuangan Daerah*. Makassar: Umitoha Ukhuwah Grafika
- Boediono, 2010. *Ekonomi Indonesia Mau ke Mana? Kumpulan Esai ekonomi, Edisi Ketiga*, Jakarta: Gramedia
- Departemen Statistik. (2015). *Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)*. Link: [https://www.bi.go.id/id/statistik/metadata/sekda/Documents/Produk_Domestik_Regional_Bruto_\(PDRB\)_rev160615.pdf](https://www.bi.go.id/id/statistik/metadata/sekda/Documents/Produk_Domestik_Regional_Bruto_(PDRB)_rev160615.pdf). Diakses 12 Agustus 2018.
- Indraningrum, T., & Rohman, A. (2011). *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Belanja Langsung (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro)
- Halim, Abdul. (2004). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat
- Halim, Abdul & Syukriy Abdullah, (2006). *Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintahan Daerah Sebuah Peluang Penelitian Anggaran Dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Keefer, Philip & Stuti Khemani. (2003). The Political Economy of Public Expenditures. *Background paper for WDR 2004: Making Service Work for Poor People*. The World Bank.
- Kuncoro, Mudrajad. (2004). *Otonomi dan Pembangunan Daerah*. Jakarta: Erlangga
- Mawarni, D., & Abdullah, S. (2013). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Umum terhadap Belanja Modal serta Dampaknya terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Studi pada Kabupaten dan Kota di Aceh). *Jurnal Akuntansi ISSN, 2302, 0164*.

- Putra, P. G. M., & Ulupui, I. G. K. A. (2015). Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, Dana Alokasi Khusus, Untuk Meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia. *E-Jurnal Akuntansi*, 863-877.
- Syukri, Muhammad & Didiaryono. (2018). Pengaruh PAD, Dana Perimbangan Dan PMA Terhadap Tingkat Kemajuan Daerah Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Sulavesi Selatan. *Jurnal Masagena*, Volume 13, Nomor, 2(1), 525-534
- Tuasikal, A. (2008). Pengaruh DAU, DAK, PAD, dan PDRB terhadap belanja modal pemerintah daerah kabupaten/kota di Indonesia. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 1(2), 124-142.



PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PALOPO

Penulis

¹ Putu Kartika

² Khaerana

¹ Staff Pekerja Mangga Dua Center

Email : putu.kartika@gmail.com

² Prodi Manajemen FE. Unanda

Email : khaerana.itowotu@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

Received 25th July 2019 / Accepted 29th August 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo (Y). Dari kedua variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen yaitu kompetensi (X1), dengan koefisien regresi lebih tinggi yaitu 0,671 sedangkan kompensasi (X2) mempunyai koefisien regresi lebih kecil yaitu 0,460. variabel kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Kompetensi, Kompensasi

PENDAHULUAN

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personal, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan dalam potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yani, 2012).

Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Bank) sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan produktivitas bagi setiap sumber daya manusianya agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan beberapa aspek yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan di antaranya adalah aspek kompetensi dan pemberian kompensasi.

Menurut Edison, dkk (2016:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Sedangkan Kompetensi menurut Spencer (2005) dalam Pfeffer, dkk (2003:109) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2012: 289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sementara itu, Sulistiyan dan Rosidah (2009: 247) berpendapat bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh dalam proses produksi. Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi kerja karyawan tersebut dari perusahaan, seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi tingginya sesuai dengan prestasinya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kompetensi dan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui kompetensi dan kompensasi dari perusahaan oleh karena itu kompetensi dan kompensasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Demikian juga halnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Beberapa hal yang menjadi fokus perhatiannya adalah mengenai pemberian kompensasi dan juga peningkatan kompetensi karyawan di mana pihak manajemen mengharapkan agar kedua aspek tersebut bisa memberi kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan melihat fenomena yang ada sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian dengan judul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara serta observasi yang dilakukan peneliti. Sumber data pada penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer dengan melakukan wawancara langsung dan penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder dari studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian persamaan regresi linear berganda.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.426	3.204		2.318	.080
Kompetensi	.671	.218	.578	3.086	.000
Kompensasi	.460	.211	.408	2.178	.003

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data olahan 2019 (SPSS V.22)

Berdasarkan tabel di atas dimana analisis ini untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = (7.426) + (0,671) X_1 + (0,460) X_2 + e$$

Dimana:

Y = 7,426

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kompensasi

e = Tingkat Kesalahan

Persamaan analisis regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7.426 artinya jika variabel Kompetensi (X₁) dan Kompensasi (X₂) adalah (nol) maka Produktivitas nilainya adalah 7.426 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas dianggap tetap.
- Keofisien regresi variabel Kompetensi 0,671 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Kompetensi sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Keofisien regresi variabel Kompensasi 0,460 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana f-hitung > f-tabel, maka H_a diterima, atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila f-hitung < f-tabel, maka H₀ diterima atau secara bersama-sama variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H_a ditolak. Sedangkan jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 2. Hasil Pengujian Simutan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1660.081	2	830.041	714.056	.000 ^b
Residual	31.386	27	1.162		
Total	1691.467	29			

A. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Data olahan 2019 (SPSS V.22)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai f- hitung sebesar 714.056 artinya f-hitung lebih besar daripada nilai f-tabel 3,316. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y berdasarkan hasil regresi sederhana berganda yang ada pada Tabel 2. Uji t dilakukan dengan membandingkan dengan nilai t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% yakni 2,048 apabila t- hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan.

1. Pada variabel Kompetensi (X1), nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 3,086. Maka t- hitung (3,086) > t-tabel (2,048).
2. Pada variabel Kompensasi (X2) nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 2.178. Maka t- hitung (2.178) > t-tabel (2,048). Hal ini berarti tingkat Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$.

Artinya bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Bilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat jelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Dalam mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Analisis Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.981	.980	1.07816

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI

Sumber : Data olahan 2019 (SPSS V.22)

Dari hasil analisis Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, pada tabel 3 tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,981. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Kompetensi dan Kompensasi) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas) sebesar 98,1% sedangkan sisanya sebesar 1,9% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian secara simultan maupun parsial dimana variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya. Variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y). Besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Pada kofesien determinasi (R^2) sebesar 0,981, yang mengadung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas) adalah sebesar 98,1% sedangkan sisanya 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di mana variabel kompetensi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,671 dan variabel kompensasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,460 yang berarti kompetensi dan kompensasi memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusno, (2017) bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap terhadap variabel dependen, dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Inti Karsa (Kalla Group) adalah kompetensi dengan t-hitung sebesar 6,062 dibandingkan dengan t-hitung kompensasi yang memperoleh nilai sebesar 2,697.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016), bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga senada dengan temuan Sumampaow (2012) dan Apriani (2012) bahwa

Kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan produktifitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Gaol (2014) bahwa Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting, dengan kompensasi kita bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil Uji F membuktikan bahwa variabel Kompensasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.
2. Dari kedua variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen adalah variabel kompetensi, terbukti dari nilai koefisien regresi kompetensi lebih tinggi yaitu 0,671 sedangkan kompensasi nilai koefisien regresinya lebih kecil yaitu 0,460. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo sebaiknya lebih meningkatkan pemahaman karyawan akan pentingnya penerapan nilai-nilai (*Value*) yang berlaku di perusahaan, mengingat pemahaman akan nilai mampu membentuk perilaku kerja karyawan sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja dan dapat memberi kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo sebaiknya memperhatikan pemberian asuransi kepada karyawannya dalam hal ini asuransi kendaraan agar karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Disarankan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya dalam hal pengkajian dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel-variabel lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009
- Anthony dan Govendarajan. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Tangerang (ID). Edisi 12 Terjemahan. Karisma Publishing Group
- Apriani, Wulan Retno. 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Universitas Dipenogoro Semarang*. Vol. 1 Nomor 1 Tahun 2012. Hal 252-260.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID). Perpustakaan Unika Atma Jaya
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta

- Gaol, CHR. Jimmy. 2014. *Human Capital. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID). Elexmedia Komputindo. Edisi Revisi
- Jeffrey, Pfeffer dkk. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Jakarta.
- Kusno, M. Zulfikar. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalla Intikarsa (Kalla Group). *Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nawawi dan Handari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komptitif*. Gadjah Mada.
- Ratnasari, S.L. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Jurnal Ekonomi, Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*. September. 424-434. Universitas Batam
- Rosmawati 2015. *Organisasi Dan Manajemen, Struktur, Perilaku Dan Proses*. Jakarta (ID): Gramedia
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID). Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta (ID). PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta (ID). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Spencer. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID). PT Elexmediam Komputindo.
- Sumampouw, Christine Lydia. 2012. Pengaruh Kompensasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. Universitas Manado. Vol. 10. No. 1. Hal 1-22.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS

Penulis

¹ Besse Mattayang

¹ Prodi Manajemen FE. Unanda
Email : besse.mattayang@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871
e-ISSN : 2615-5850
Volume 2 Nomor 2, September 2019

Received 23th July 2019 / Accepted 30th August 2019

ABSTRAK

Tipe dan gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi mempengaruhi perilaku orang lain. Tipe dan gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam variannya, sehingga diperlukan ada kajian teoritis yang membahas tentang tipe dan gaya kepemimpinan Penelitian ini merupakan kajian pustaka dari beberapa referensi utama. Berdasarkan kajian yang dilakukan maka ditarik kesimpulan yaitu tipe kepemimpinan meliputi tipe otoritas (*autocrat*); tipe peternalistik; tipe kharismatik; tipe kepemimpinan demokratis; dan tipe militeristik. Sedangkan, gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan delegatif; gaya kepemimpinan birokratis; gaya kepemimpinan laissez faire; gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian; gaya kepemimpinan karismatik; gaya kepemimpinan diplomatis; gaya kepemimpinan moralis; gaya kepemimpinan administratif; gaya kepemimpinan analitis (*analytical*); gaya kepemimpinan entrepreneur; gaya kepemimpinan visioner; gaya kepemimpinan situasional; dan kepemimpinan militeristik. Tipe dan gaya kepemimpinan tersebut tidak serta merta seperti itu adanya, akan tetapi selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Sebagai saran yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya adalah mengkaji tipe dan gaya kepemimpin dengan berbagai contoh kasus yang ditemukan diberbagai tempat dan kondisi dengan membandingkan teori dan praktek yang dilakukan.

Kata Kunci: Tipe Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Berbicara tentang kepemimpinan, pada umumnya perhatian masyarakat banyak dikaitkan dengan cerita tentang kepemimpinan panglima perang yang termasyhur, kepemimpinan tokoh politik, tokoh agama, dan tokoh masyarakat yang sangat dikagumi sebagai orang-orang yang sangat berjasa. Walau tidak diketahui persis seberapa besar peran serta kepemimpinannya dalam peristiwa-peristiwa bersejarah tersebut. Kekaguman kepada pemimpin yang cerdas dan gagah berani melahirkan suatu legenda atau mitos kepahlawanan yang sangat di kenang oleh relung hati pengikutnya.

Teori kepemimpinan yang dianggap tertua saat ini adalah yang ditulis oleh Lao Tze pada lebih 2000 tahun yang lalu, yang banyak mengacu pada ajaran Tao Te Ching. Beberapa kalimat filosofis kepemimpinan yang ditemui pada tulisan tersebut seperti "perjalanan seribu mil di mulai dengan langkah pertama". Seorang ahli strategi Cina yang terkenal yaitu Sun

Tzu, mengatakan "strategi yang terbaik itu adalah bagaimana memenangkan perang tanpa harus bertempur". Selanjutnya dikatakan dalam *The Art of War* yaitu "kenali dirimu dan kenali lawanmu akan mengantar engkau kepada 100% kemenangan. Kenali dirimu tapi tidak mengenal lawan-lawanmu, mengantarkan kamu ke- 50% kesuksesan. Tidak mengenal dirimu dan tidak mengenal lawanmu, akan mengantarkan kamu kepada 100% kegagalan".

Jika dilihat dalam perspektif sejarah kepemimpinan dari sudut pandang seni, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah seni yang usianya setua usia manusia di bumi, yang telah dipraktekkan dalam sepanjang sejarah manusia. Dalam sebuah tinjauan komprehensif teori kepemimpinan (Stogdill, 1974), beberapa kategori yang berbeda telah diidentifikasi dalam menangkap esensi studi kepemimpinan dalam abad kedua puluh. Dimana kecenderungan pertama berurusan dengan atribut pemimpin besar.

Selanjutnya, kepemimpinan dijelaskan oleh kualitas internal dengan mana seseorang itu dilahirkan (Bernard, 1926). Pikiran adalah bahwa jika cirri-ciri pemimpin dibedakan dan pengikut bisa diidentifikasi, pemimpin yang sukses bisa segera dinilai dan dimasukkan ke dalam posisi kepemimpinan (Alfian, 2013). Kepribadian, fisik, dan karakteristik mental diperiksa. Penelitian ini didasarkan pada gagasan bahwa pemimpin dilahirkan (tidak dibuat), dan merupakan kunci keberhasilan itu hanya dalam mengidentifikasi orang-orang yang dilahirkan menjadi pemimpin besar. Meskipun banyak penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi sifat, namun tidak ada jawaban yang jelas ditemukan berkaitan dengan apa sifat-sifat konsisten yang dikaitkan dengan kepemimpinan besar. Satu hal yang menjadi cacatan dalam garis pemikiran ini, adalah pemikiran ini mengabaikan faktor situasional dan lingkungan yang berperan dalam tingkat efektivitas pemimpin. Lebih lanjut Bernard menyatakan bahwa berdasarkan fakta, seni kepemimpinan itu telah ada serta diterapkan secara umum, karena kepemimpinan itu adalah seni yang bersifat universal (Bernard, 1926).

PEMBAHASAN

TIPE-TIPE KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinnya dapat digotongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang dikemukakan oleh beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut :

a. Tipe Otoritas (Autocrat)

Otokrat berasal dari perkataan "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan absolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi (Siagian, 2007). Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat

besar akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.

Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan (Siswanto dan Hamid, 2017). Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dia adalah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi.

Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menujukan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain: (1) kencenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain; (2) pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan; (3) pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Tipe Peternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layaknya dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang peternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang peternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan serata mungkin.

c. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya (Kartono, 2010). Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.

d. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis

dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikuti sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.

e. Tipe Militeristik

Banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter (Kartono, 2010).

GAYA-GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahannya. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis;

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama.

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati.

2. Gaya Kepemimpinan Delegatif;

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin didalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi adanya karakter pribadinya. Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. Gaya kepemimpinan delegatif ini sangat cocok dilakukan kalau staff yang dimiliki ternyata mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tak terlalu banyak dalam memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberikan dukungan untuk bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Birokratis;

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan adanya peraturan". Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada orang lain dalam berkreasi dan bertindak, itupun tak boleh melepaskan diri dari ketentuan yang sudah berlaku. Adapun beberapa ciri gaya kepemimpinan birokratis ialah Pimpinan akan menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan dan akan memerintahkan semua bawahan untuk bisa melaksanakannya; Pemimpin akan menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas; Adanya sanksi yang sangat jelas kalau seorang bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire;

Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali dalam menggunakan kekuasaannya atau sama sekali telah membiarkan anak buahnya untuk berbuat dalam sesuka hatinya.

5. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian;

Adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya mengarah kepada tugas. Artinya dengan adanya tugas yang telah diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijaksanaan dari lembaganya ini

mesti diproyeksikan dalam bagaimana ia dalam memerintah kepada bawahannya agar mendapatkan kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Di sini bawahan hanyalah menjadi suatu mesin yang hanya sekedar digerakkan sesuai dengan kehendaknya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan sama sekali tidak pernah sekalipun diperhatikan.

6. Gaya Kepemimpinan Kharismatik;

Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan. Mungkin, kelemahan terbesar dari tipe kepemimpinan model ini dapat di analogikan dengan peribahasa Tong Kosong yang Nyaring Bunyinya. Mereka hanya mampu menarik orang untuk bisa datang kepada mereka. Setelah beberapa lama kemudian, orang-orang yang datang tersebut akan kecewa karena adanya ketidak-konsisten-an. Apa yang telah diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta dalam pertanggungjawabannya, si pemimpin akan senantiasa memberikan alasan, permintaan maaf, dan janji.

7. Gaya Kepemimpinan Diplomatis;

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini terdapat di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali selalu melihat dari satu sisi, yaitu pada sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan pada lawannya. Hanya pemimpin dengan menggunakan kepribadian putih ini yang hanya bisa melihat kedua sisi dengan jelas, Apa yang dapat menguntungkan dirinya dan juga dapat menguntungkan lawannya. Kesabaran dan kepasifan merupakan kelemahan pemimpin dengan menggunakan gaya diplomatis ini. Umumnya, mereka sangat begitu sabar dan sanggup dalam menerima tekanan. Mereka dapat menerima perlakuan yang tak menyenangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak menerimanya. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya akan meninggalkan si pemimpin.

8. Gaya Kepemimpinan Moralis;

Kelebihan dari gaya kepemimpinan moralis seperti ini ialah pada umumnya Mereka hangat dan sopan untuk semua orang. Mereka mempunyai empati yang tinggi terhadap segala permasalahan dari para bawahannya, juga sabar, murah hati Segala bentuk kebijakan-kebijakan ada dalam diri pemimpin tersebut. Orang — orang akan datang karena kehangatannya terlepas dari semua kekurangannya. Kelemahan dari pemimpin seperti ini ialah emosinya. Rata-rata orang seperti ini sangatlah tidak stabil, terkadang dapat tampak sedih dan sangat mengerikan, kadang pula bisa saja sangat begitu menyenangkan dan bersahabat.

9. Gaya Kepemimpinan Administratif;

Gaya kepemimpinan tipe ini akan terkesan kurang inovatif dan telulu kaku dalam memandang aturan. Sikapnya sangat konservatif serta kelihatan sekali takut di dalam mengambil resiko dan mereka cenderung akan mencari aman.

10. Gaya kepemimpinan analitis (Analytical);

Dalam gaya kepemimpinan tipe ini, biasanya untuk pembuatan keputusan didasarkan pada suatu proses analisis, terutama analisis logika dari setiap informasi yang didapatkan. Gaya ini akan berorientasi pada hasil dan akan lebih menekankan pada rencana-rencana rinci serta berdimensi jangka panjang. Kepemimpinan model ini sangatlah mengutamakan logika dengan menggunakan beberapa pendekatan-pendekatan yang masuk akal serta kuantitatif.

11. Gaya kepemimpinan entrepreneur;

Gaya kepemimpinan ini sangatlah menaruh perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan untuk kebutuhan akan kerjasama. Gaya kepemimpinan model ini biasanya akan selalu mencari pesaing dan akan menargetkan standar yang tinggi.

12. Gaya Kepemimpinan Visioner;

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk bisa memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan makna pada suatu kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan dengen visi yang jelas.

13. Gaya Kepemimpinan Situasional;

Inti dari teori kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya. Pemahaman fundamen dari teori kepemimpinan situasional ialah mengenai tidak adanya gaya kepemimpinan yang paling terbaik. Teori kepemimpinan situasional akan bertumpu pada dua konsep yang fundamental yaitu tingkat kesiapan/ kematangan individu atau kelompok sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan.

14. Kepemimpinan Militeristik;

Tipe pemimpin seperti ini sangatlah mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang senantiasa bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik yaitu lebih banyak dalam menggunakan sistem perintah atau komando, keras dan sangat begitu otoriter, kaku dan seringkali untuk kurang bijaksana; menghendaki adanya kepatuhan yang mutlak dari bawahan; sangat menyenangi suatu formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang terlalu berlebihan; menuntut adanya sebuah disiplin yang keras dan kaku dari para bawahannya; tidak menghendaki adanya saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya; dan komunikasi hanya dapat berlangsung searah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan maka ditarik kesimpulan yaitu tipe kepemimpinan meliputi tipe otoritas (*autocrat*); tipe peternalistik; tipe kharismatik; tipe kepemimpinan demokratis; dan tipe militeristik. Sedangkan, gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan delegatif; gaya kepemimpinan birokratis; gaya kepemimpinan laissez faire; gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian; gaya kepemimpinan karismatik; gaya kepemimpinan diplomatik; gaya kepemimpinan moralis; gaya kepemimpinan administratif; gaya kepemimpinan analitis (*analytical*); gaya kepemimpinan entrepreneur; gaya kepemimpinan visioner; gaya kepemimpinan situasional; dan

kepemimpinan militeristik. Tipe dan gaya kepemimpinan tersebut tidak serta merta seperti itu adanya, akan tetapi selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Sebagai saran yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya adalah mengkaji tipe dan gaya kepemimpin dengan berbagai contoh kasus yang ditemukan diberbagai tempat dan kondisi dengan membandingkan teori dan praktek yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M. A. (2013). *Menjadi Pemimpin Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bernard, L. L. (1926). *An introduction to social psychology*. US: Henry Holt and Company
- Kasali, R. (2018). *Leadership Non Finito*. (Patent No. 000112689).
- Kartono, K. (2018). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nohria, N., & Khurana, R. (Eds.). (2010). *Handbook of leadership theory and practice*. US: Harvard Business Press.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. US: Sage publications.
- Siagian, Y. M. (2007). *Aplikasi Supply Chain Management*. Jakarta: Grasindo.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (*regional sales Manado*). *Jurnal Acta Diurna*, volume 3(4).
- Yunus, A. L. (2009). *Leadership model: Konsep dasar, dimensi kinerja, dan gaya kepemimpinan*. Malang: UIN-Maliki Press



PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP BALOTA KOTA PALOPO

Penulis

¹ Amri

¹ Prodi Manajemen FE. Unanda

Email : Amriunanda09@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

Received 25th July 2019 / Accepted 31th August 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 20. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Semakin baik penerapan *Reward* dan *Punishment* pada KSP BALOTA Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Ketersediaan akses yang mudah, memadai, dan berkelanjutan terhadap jasa dan produk keuangan, lembaga keuangan formal berperan penting dalam kelangsungan keberadaan dan pertumbuhan puluhan juta unit usaha di Indonesia. Saat ini beragam lembaga formal yang menyediakan jasa keuangan mikro beroperasi di Indonesia dan secara aktif melayani kebutuhan keuangan rumah tangga serta usaha berskala mikro kecil di Indonesia. Salah satu bagian dari kelompok lembaga formal tersebut adalah lembaga koperasi yang dapat berbentuk Koperasi Simpan Pinjam (KSP) atau unit simpan pinjam. (Sitorus, 2013). Koperasi Simpan Pinjam (KSP) adalah lembaga keuangan bukan bank yang berbentuk koperasi dengan kegiatan usaha menerima simpanan dan memberikan pinjaman uang kepada para anggotanya dengan bunga yang serendah-rendahnya. Koperasi simpan pinjam atau biasa disebut koperasi kredit merupakan salah satu bentuk koperasi yang berdiri sendiri dimana anggota-anggotanya adalah orang-orang atau badan-badan yang tergabung dalam koperasi tersebut. Mereka yang tidak terdaftar sebagai anggota tidak bisa menyimpan atau meminjam uang dari koperasi simpan pinjam (Padamu, 2016).

Berkaitan dengan hal ini, Kementerian koperasi & UKM dan BAPPENAS, bekerja sama dengan Bank Dunia, berupaya memetakan berbagai model usaha KSP dan USP yang ada saat ini. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada

didalamnya.Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Prabu, 2009). Kinerja karyawan harus terus dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan *Reward* dan *Punishment*. Penghargaan (*Reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan (Fourthing, 2012).

Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material ataupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan sebagai landasan motivasi. Hukuman (*Punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. (Fourthing, 2012). Dalam hal ini jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun organisasi. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) BALOTA berpusat di Makale Kab. Tana Toraja, Prov.Sulsel, didirikan pada 1 Mei 1941 dengan nama Bank Cooperatie simpanan dan pinjaman bagi bangsa Boemipoetra Toradja. Koperasi ini dibangun sebagai bentuk keperihatinan terhadap maraknya praktik lintah darat oleh orang toraja sendiri dengan bunga yang amat mencekik leher orang miskin

Permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan KSP BALOTA dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan, seperti tidak adanya pemberian penghargaan (*Reward*) kepada karyawan yang berprestasi dan permasalahan lainnya kurangnya pemberian *Punishment* atau hukuman kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja. Karena hal itu akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu.Dengan adanya pemberian *Reward* dan *Punishment* yang dapat meningkatkan Produktifitasnya dalam bekerja dan karyawan yang semakin produktif akan meningkatkan laba perusahaan dan juga meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain *Reward* memberikan *Punishment* atau hukuman kepada karyawan yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Agar apa yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan terjadi mengulangi kesalahannya lagi. Dengan permasalahan tersebut di atas penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana kinerja karyawan setelah mendapat *Reward* dan *Punishment* dari perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penulis akan berusaha mewujudkan dalam karya tulis ini dengan judul, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) BALOTA. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif, sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas dan regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Tabel 1. Analisis Varians
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	734.243	2	367.122	175.771	.000 ^b
Residual	35.507	17	2.089		
Total	769.750	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 175.771 artinya F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} 3,59 dengan taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian dapat dikatakan secara keseluruhan bahwa *Reward* (X1) dan *Punishment*(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP BALOTA Kota Palopo (Y).

Tabel 2. Analisis regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.426	3.204		2.318	.033
REWARD (X1)	.671	.218	.578	3.086	.007
PUNISHMENT (X2)	.460	.211	.408	2.178	.044

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Diperoleh persamaan yaitu:

$$Y = (7.426) + (0,671) X1 + (0,460) X2 + e$$

Persamaan analisis regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7.426 artinya jika variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) adalah (nol) maka Kinerja karyawan nilainya adalah 7.426 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dianggap tetap.
- Keofisien regresi variabel *Reward* 0,671 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel *Reward* sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan dengan asumsi yang bernilai tetap.
- Keofisien regresi variabel *Punishment* 0,460 mengatakan bahwa setiap pemandangan variabel *Punishment* sebesar 1 satuan maka terjadi penurunan kinerja karyawan dengan asumsi yang bernilai tetap.

Hasil analisis secara parsial berdasarkan pada Tabel 2 dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- a) Pada tabel terlihat bahwa variabel *Reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP BALOTA Kota Palopo (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai T_{hitung} (3.086) > T_{tabel} (2.110) dengan tingkat kerpercayaan 95%.
- b) Pada tabel terlihat bahwa variabel *Punishment* (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP BALOTA Kota Palopo (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai T_{hitung} (2.178) > T_{tabel} (2.110) dengan tingkat kepercayaan 95%.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward bisa diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan, sama seperti pernyataan Moorhead & Griffin (2013) yang menyatakan *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Salah satu fungsi *Reward* adalah untuk digunakan sebagai perangsang terhadap para karyawan agar mampu berkinerja dengan maksimal, sesuai dengan tujuan *Reward* yang dinyatakan oleh Ivancevich (2000) dimana salah satu tujuan dari *Reward* adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Hasil penelitian mengenai pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *Reward* terhadap kinerja karyawan di KSP BALOTA Kota Palopo dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *level of significant* (0,005), yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *Reward* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel *Reward* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,671 yang berarti *Reward* memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Sistem *Reward* yang diterapkan KSP BALOTA Kota palopo saat ini seperti sistem bonus berdasarkan kinerja KSP BALOTA ataupun sistem promosi bagi individu sudah berjalan dan tersalurkan dengan baik sehingga berhasil mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya. Dengan *Reward* yang sudah tertata dan tersalurkan dengan baik kepada karyawan, maka *Reward* tersebut mampu memotivasi para karyawan untuk berkinerja secara maksimal. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Ivancevich (2000) dimana program *Reward* memiliki 3 tujuan utama, dimana salah satunya adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian Irawati (2016) yang menemukan bahwa *Reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kemudian dilanjutkan oleh Sugihen dan Widyaningsih (2017) yang dalam penelitiannya menemukan indikasi adanya hubungan yang kuat antara *Reward* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Hidayat (2018) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh antara *Reward* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, 2000). Penerapan *Punishment* secara tepat dan bijak dapat membantu karyawan untuk mengintrospeksi diri kemudian mempelajari dan memperbaiki kinerjanya ketika mereka melakukan kesalahan, sesuai dengan pernyataan Irawati (2016) yang menyatakan jika *Punishment* merupakan suatu *reinforcement* atau suatu bentuk yang negatif, tetapi apabila *Punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian mengenai pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *Punishment* terhadap kinerja karyawan di KSP BALOTA Kota Palopo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai *level of significant* (0,005), yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *Punishment* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel *Punishment* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,460 yang berarti *Punishment* memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Sistem *Punishment* yang diterapkan KSP BALOTA Kota Palopo saat ini terdiri dari beberapa tahapan seperti peringatan lisan, peringatan tertulis, dan Surat Peringatan (SP) mulai dari SP I tanpa skorsing, SP II dengan skorsing, sampai dengan SP III berupa pemberhentian kerja. Keseluruhan sistem *Punishment* tersebut telah berjalan dan diterapkan secara tepat dan bijak sehingga didapat efek yang didapat bukanlah negatif, melainkan efek positif berupa peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Sugihen dan Widyaningsih (2017) yang menemukan bahwa *Punishment* dibutuhkan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, artinya *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilanjutkan oleh Hidayat (2018) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Hani (2014) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *Reward* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel *Reward* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,671 yang berarti *Reward* memiliki hubungan positif dengan kinerja.
2. Dan hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *Punishment* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel *Punishment* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,460 yang berarti *Punishment* memiliki hubungan positif dengan kinerja.
3. Dari kedua variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen yaitu *Reward* karena variabel *Reward* mempunyai koefisien regresi lebih tinggi yaitu 0,671 sedangkan *Punishment* mempunyai koefisien regresi lebih kecil yaitu 0,460. Jadi dapat disimpulkan *Reward* lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan *Punishment*.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran bagi KSP BALOTA Kota Palopo yaitu:

1. Sistem *Reward* yang diterapkan oleh pihak KSP BALOTA Kota Palopo harus juga diterapkan untuk karyawan agar karyawan dapat motivasi untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam berkerja.
2. Sistem *Punishment* yang diterapkan oleh pihak KSP BALOTA Kota Palopo walaupun belum terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka harus lebih ditingkatkan lagi

agar karyawan yang dapat merugikan perusahaan tidak lagi membuat kesalahan yang sama dan mendapatkan pembelajaran dari *Punishment* yang diterapkan di perusahaan dan dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan disiplin dan lebih baik lagi untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fourthing. 2012. *Reward and Punishment*. [Diunduh 2018 okt 02]. Tersedia Pada <Https://Fourthing-wordpresscom.cdn.ampproject>.
- Hasibuan M.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas.PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Hani T, Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hidayat F . 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. [Skripsi]. Fakultas Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia.
- Hani U, Maula. 2014. Pengaruh *Reward, Punishment*, Tingkat Absensi dan *Turnover Intentions* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sharp Electronics Indonesia Jember. [Skripsi]. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Irawanti A. 2016. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima satu sejahtera Jerapa). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Mangkunegara. 2011. *Sumber Daya Manausia*.PT. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Bandung: Penerbit Bumi Askara.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Nurmiyati E. 2011.Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah. [Skripsi].FakultasSyariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah.
- Ningsih W. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP V Purwokerto Stasiun Kutoarjo.Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Padamu, A. 2016. *Pengertian Koperasi Simpan Pinjam*. [Diunduh 2018 okt 01]. Tersedia pada, <https://www.padamu.net/pengertian-koperasi-simpan pinjam>.
- Prasetyo A, Febrianti S. 2014. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT.Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(1) : 1-9.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BBFE.

- Purwanto. 2007. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sitorus D. 2013. Mengenal Keragaman Model Koperasi Simpan Pinjam di Indonesia, Catatan Teknis, KPS Balo' Toraja. [Diunduh 2018 Okt 07] Tersedia pada: <Http://www.imfea.or.id/images/e-book/1Model%20Bisnis %20balota.pdf>.
- Sugihen D, Paul. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.



PENGARUH PENYALURAN KREDIT UMKM TERHADAP PENDAPATAN ANGGOTA PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BERKAT CABANG PALOPO

Penulis

¹Erniyati Caronge

¹ Prodi Manajemen FE. Unanda
Email : ernicaronge@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September
2019

Received 26th July 2019 / Accepted 3th September 2019

ABSTRAK

Koperasi simpan pinjam Berkat cabang Palopo merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa keuangan dengan meyalurkan kredit kepada masyarakat. Dalam penelitian ini sampel penelitian berjumlah 23 orang anggota dari koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo. Untuk mencari hubungan antara variabel penyaluran kredit UMKM terhadap pendapatan Anggota, dengan metode analisis data yang digunakan adalah uji *validitas* dan *reliabilitas*, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, uji *T (parsial)* dan uji *koefisien determinasi*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai *regresi linier* sederhana adalah $Y = 20,516 + 0,431X + e$, yang artinya apabila penyaluran kredit modal kerja UMKM mengalami peningkatan setiap pointnya, maka tingkat pendapatan anggota akan megalami peningkatan sebesar 0,431 point. Sedangkan nilai korelasi Uji *T* menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,005$, maka terdapat hubungan yang signifikan penyaluran kredit UMKM terhadap pendapatan anggota dan nilai *koefisien determinasi (R square)* menunjukkan bahwa persentase pemberian pemyaluran kredit mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat pendapatan anggota sebesar 34,1%, sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penilitian ini.

Kata Kunci: Penyaluran Kredit, UMKM, dan Pendapatan Anggota.

PENDAHULUAN

Tujuan Pembangunan Nasional adalah terciptanya masyarakat adil dan makmur, material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Diharapkan kemakmuran dan kesejahteraan dapat merata dan dinikmati oleh segenap rakyat Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu cara yang ditempuh oleh pemerintah adalah dengan meningkatkan pembangunan dibidang ekonomi sesuai dengan amanat pasal 33 UUD 1945. Maka diharapkan ketiga pelaku ekonomi di Indonesia yaitu: Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Swasta dan Koperasi dapat bekerjasama untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan bersama.

Koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi Indonesia diharapkan dapat meningkatkan eksistensinya dan berperan lebih aktif dalam pembangunan. Hal ini sesuai dengan penjelasan pasal 33 UUD 1945 yang menyebutkan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas dasar kekeluargaan. Dengan demikian bangun perekonomian yang sesuai

diterapkan di Indonesia adalah koperasi.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat cabang Palopo adalah salah satu lembaga ekonomi yang diharapkan dapat memperjuangkan kepentingan anggota dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota serta warga masyarakat di sekitarnya. Sebagai upaya untuk memperbaiki kondisi ekonomi demi meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggota. Berkembangnya koperasi akan dapat meningkatkan taraf hidup dan kemakmuran masyarakat sebagai anggota sehingga tujuan pembangunan Nasional dapat terwujud lewat koperasi. Bidang perkreditan (simpan–pinjam) salah satu usaha yang dikembangkan oleh Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat Cabang Palopo untuk meningkatkan kesejahteraan anggota, yaitu memberikan kredit yang bertujuan untuk menambah modal usahanya sehingga anggota tidak kesulitan dalam mencari modal.

Sehubungan dengan penyaluran kredit yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat cabang Palopo dari tahun ke tahun kepada para anggotanya khususnya kepada UMKM dengan tujuan agar dapat meningkatkan kesejahteraan anggota, maka kredit yang disalurkan ini terus meningkat hal ini dapat terlihat pada tabel.

Tabel 1. Jumlah Penyaluran Kredit Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo

Tahun	Jumlah Kredit Yang Disalurkan
2012	Rp 5.063.325.000
2013	Rp 6.438.850.000
2014	Rp 7.261.425.000
2015	Rp 8.873.628.000
2016	Rp 9.307.100.000

Sumber: Data Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo, 2017

Dengan melihat tabel penyaluran kredit pada koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat cabang Palopo yang terus meningkat tiap tahunnya, maka dapat disimpulkan bahwa permintaan akan dana kredit (dana eksternal) sangatlah dibutuhkan bagi para anggota dari Koperasi Simpan Pinjam Berkat cabang Palopo, baik untuk kebutuhan menambah modal usaha ataupun untuk kebutuhan yang lain. Meningkatnya permintaan akan dana kredit diharapkan dapat sejalan dengan meningkatkan pertumbuhan pendapatan para anggota khususnya kepada UMKM penerima kredit dari Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat cabang Palopo, sehingga dapat sesuai dengan tujuan yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan hidup anggota. Melihat fenomena di lapangan berkaitan dengan penyaluran kredit terhadap pendapatan berdasarkan hasil wawancara awal, maka dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pendapatan dari anggota Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat cabang Palopo yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Jumlah kredit dan pendapatan anggota Koperasi Simpan Pinjam Berkat cabang Palopo sebelum dan sesudah menerima kredit

No	Jenis usaha	Jumlah kredit yang disalurkan (Rp)	Pendapatan sebelum menerima kredit (Rp/Tahun)	Jumlah pendapatan sesudah menerima kredit (Rp/Tahun)
1	Bengkel las	30.000.000	150.000.000	180.000.000
2	Warung makan	20.000.000	110.000.000	160.000.000
3	Tukang ojek	10.000.000	37.000.000	34.000.000
4	Barang campuran	15.000.000	40.000.000	38.000.000
5	Penjual baju	25.000.000	140.000.000	155.000.000

Sumber: Data Wawancara Anggota KSP Berkat Cabang Palopo, 2017

Berdasarkan wawancara awal yang terlihat pada Tabel 2 terlihat bahwa jumlah pendapatan anggota Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Berkat cabang Palopo ada yang mengalami penurunan jumlah pendapatan setelah mendapatkan bantuan kredit. Hal ini terjadi diakibatkan karena modal yang didapat dari kreditnya tersebut tidak sepenuhnya digunakan untuk modal usaha. Melihat situasi tersebut maka hal ini tidaklah sesuai dengan teori dari Kasmir dan Mubyianto dalam Purnamayanti Dkk (2014) yang menyatakan bahwa kredit secara positif dapat meningkatkan pendapatan, karena pemberian kredit dapat menambah modal usaha.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji permasalahan yang ada dan membahas permasalahan tersebut dalam bentuk uraian ilmiah yang berjudul Pengaruh Penyaluran Kredit UMKM Terhadap Pendapatan Anggota Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penyaluran kredit UMKM terhadap pendapatan anggota pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang akurat yang dapat dipercaya kebenarannya dan relevan dengan masalah yang diteliti, maka pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode yaitu *observasi*, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dari penelitian ini adalah anggota Koperasi Simpan Pinjam Berkat cabang Palopo yang berjumlah 23 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang maka, semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 23 orang. Metode analisis data yaitu meliputi analisis deskriptif, Uji *Validitas* dan *Reliabilitas*, Analisis *Regresi Linier* Sederhana, pengujian hipotesis melalui uji Uji T (Parsial) dan analisis *Determinasi* (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan/Tahun

No	Tingkat Pendapatan/Tahun	Frekuensi	Persentase (%)
1	$\leq 10.000.000,00$	0	0
2	10.000.000,00 s/d 40.000.000,00	4	17,4
3	40.000.000,00 s/d 70.000.000,00	11	47,8
4	70.000.000,00 s/d 100.000.000,00	5	21,7
5	$\geq 100.000.000,00$	3	13,0
Total		23	100

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2018

Tabel 3 merepresentasikan karakteristik responden berdasarkan jumlah pendapatan/tahun yang terdapat di KSP Berkat Cabang Palopo dilihat dari frekuensi

terbanyak yaitu 11 dengan persentase 47,8%. Dengan demikian mayoritas responden adalah responden dengan pendapatan 40.000.000,00 s/d 70.000.000,00/tahun.

b. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

berdasarkan masing-masing variabel dalam penelitian yaitu variabel penyaluran kredit (X) dan variabel pendapatan anggota (Y). Dimana dari kuesioner yang disebar kepada 23 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah 15 item pertanyaan variabel penyaluran kredit pada 5 indikator. Sedangkan, pada variabel pendapatan anggota terdiri dari 4 indikator dengan jumlah 12 item pertanyaan dan masing-masing indikator variabel terdiri dari 3 item pertanyaan yang diukur dengan 5 skala likert.

1) Tabel 4. Variabel Penyaluran Kredit (X)

No.	Indikator	Rata-Rata Skor	Keterangan
1.	<i>Character</i> (Karakter)	4,57	Sangat Setuju
2.	<i>Capacity</i> (Kemampuan)	4,27	Sangat Setuju
3.	<i>Capital</i> (Modal)	3,90	Setuju
4.	<i>Collateral</i> (Jaminan)	3,86	Setuju
5.	<i>Condition of economy</i> (Kondisi Ekonomi)	4,19	Setuju

2) Tabel 5. Variabel Pendapatan Anggota (Y)

No.	Indikator	Rata-Rata Skor	Keterangan
1.	Penjualan Kotor	4,34	Sangat Setuju
2.	Penjualan bersih	4,21	Sangat Setuju
3.	Pendapatan Bunga	4,17	Setuju
4.	Pendapatan Sewa	3,08	Kurang Setuju

Hasil Uji *Validitas* dan *Reliabilitas*

a. Hasil Uji *Validitas*

Berdasarkan uji *validitas* dari masing-masing variabel penyaluran kredit (X) dan pendapatan (Y), dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang disebar kepada 23 responden yang dijadikan sebagai sampel maka, untuk masing-masing variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari kriteria pengujian *validitas* dengan nilai skor total lebih dari 0,30 dengan tingkat signifikansi untuk setiap item pernyataan pada setiap variabel Penyaluran Kredit (X) dan Pendapatan Anggota (Y) nilainya lebih kecil dari sig 0,05 maka instrumen pernyataan dikatakan valid.

b. Hasil Uji *Reliabilitas*

Dari hasil uji *reliabilitas* semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal karena menunjukkan tingkat *reliabilitas* yang tinggi yaitu variabel Penyaluran Kredit memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,919 sedangkan, variabel Pendapatan Anggota nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen adalah Penyaluran Kredit (X) dan variabel dependen yaitu Pendapatan Anggota (Y) dengan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	<i>B</i>	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,516	8,264		2,483	,022
Penyaluran Kredit	.431	.131	.584	3,294	,003

a. Dependent Variable: Pendapatan anggota

Sumber: Data Diolah, 2018 melalui SPSS version 23

Dari tabel 6 uji *regresi linier* sederhana diperoleh persamaan *regresi* sebagai berikut:

$$Y = 20,516 + 0,431X + e$$

Dari persamaan di atas, dapat diartikan bahwa dengan konstanta (a) adalah sebesar 20,516 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel penyaluran kredit (X), maka besarnya variabel pendapatan anggota (Y) sebesar 20,516. Nilai koefisien penyaluran kredit sebesar 0,431 berpengaruh positif terhadap peningkatan pendapatan anggota. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan penyaluran kredit mengalami kenaikan satu satuan maka variabel pendapatan anggota meningkat sebesar 0,431 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain tetap.

a. Hasil Uji T (Parsial)

Hasil pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial) yang dilakukan dengan uji t adalah Hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 17, variabel penyaluran kredit mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,003. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa penyaluran kredit berpengaruh terhadap pendapatan anggota karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel penyaluran kredit lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 7. Hasil uji analisis determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.309	5,46064

a. Predictors: (Constant), Penyaluran Kredit

Sumber: Data Diolah, 2018 melalui SPSS version 23

Hasil perhitungan *regresi* dapat diketahui bahwa nilai *koefisien determinasi (R square)* yang diperoleh sebesar 0,341 atau 34,1%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu pendapatan anggota dipengaruhi oleh variabel independen yaitu penyaluran kredit, adalah sebesar 34,1%. Sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pembahasan penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kedua variabel yang diteliti yaitu variabel penyaluran kredit terhadap variabel pendapatan anggota pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo. Dari hasil analisis regresi diperoleh angka yang menyatakan bahwa penyaluran kredit berpengaruh terhadap pendapatan yang dibuktikan oleh hasil perhitungan secara parsial dimana nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $3,294 \geq 2,080$. Jika $t_{hitung} \geq t_{tab el}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka ada pengaruh antara variabel independen penyaluran kredit terhadap variabel dependen pendapatan anggota.

Dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil uji regresi *linier* sederhana menunjukkan nilai koefesien penyaluran kredit sebesar 0,431 yang artinya diperoleh hasil bahwa variabel penyaluran kredit berpengaruh positif terhadap pendapatan anggota. Hasil regresi juga menunjukkan nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,341 atau 34,1% yang artinya bahwa sumbang pengaruh variabel penyaluran kredit terhadap pendapatan anggota yaitu sebesar 34,1% Sedangkan, sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pembahasan penelitian ini.

Kredit yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo kepada anggota diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan atau mengembangkan usahanya, yang berarti dapat meningkatkan keuntungan yang akan mereka peroleh. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan. Dengan meningkatnya pendapatan anggota maka pendapatan Koperasi akan terus meningkat, apabila anggota koperasi terus memanfaatkan kredit tersebut untuk pengembangan usahanya. Anggota koperasi dapat menikmati kredit untuk memperbesar usahanya, baik untuk meningkatkan produksi, perdagangan maupun untuk memulai usaha baru.pada dasarnya kredit bertujuan untuk dapat manigkatkan produktivitas anggota secara menyeluruh.

Penggunaan dana kredit yang tidak tepat (tidak pruduktif) dapat mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi penerima kredit. Disamping mereka mengalami kerugian dalam usahanya, mereka juga harus menanggung pengembalian dana tersebut. Untuk dapat memanfaatkan dana kredit secara efektif dan efisien maka penerima kredit harus dapat memilih jenis produksi barang atau jasa yang tepat dalam usahanya. Dari data yang diperoleh dalam penelitian melalui angket dan wawancara terhadap responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa sebagian besar anggota koperasi Berkat Cabang Palopo yang mengambil kredit atas inisiatif sendiri. Adanya inisiatif sendiri dari anggota menunjukkan bahwa anggota mempunyai pandangan yang positif terhadap kredit yang diberikan oleh Koperasi Berkat Cabang Palopo, sehingga mereka mengambil kredit untuk menambah modal dengan harapan dapat mengembangkan usahanya yang akhirnya akan meningkatkan pendapatannya.

Prosedur peminjaman kredit di Koperasi Berkat Cabang Palopo yang mudah, bunga ringan dan lokasi yang dekat dengan tempat tinggal anggota, sehingga dapat mendorong

anggota dan masyarakat palopo lebih memilih megambil kredit di Koperasi Berkat Cabang Palopo. Hal inilah yang menjadi kelebihan KSP Berkat dalam melayani anggota untuk penyaluran kredit dan tidak semata – mata hanya bertujuan komersil saja, namun bersifat membantu permodalan usaha anggota.

Dengan demikian berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan dengan hasil pengujian data pada hipotesis kerja atau dengan kata lain Ha diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Penyaluran Kredit terhadap Pendapatan Anggota pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo dan dari hasil penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jati (2015) yang menyimpulkan bahwa dari hasil penelitiannya penyaluran kredit berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan anggota sehingga, hasil penelitian yang diperoleh adalah sama dengan hasil penelitian yang dilakukan. Hal ini juga sesuai dan sejalan dengan teori dari Kasmir dan Mubyianto dalam Purnamayanti Dkk (2014) yang menyatakan bahwa kredit secara positif dapat meningkatkan pendapatan, karena pemberian kredit dapat menambah modal usaha.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka Ada pengaruh positif dan signifikan antara penyaluran kredit UMKM terhadap pendapatan Anggota pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo yang ditunjukkan dari hasil uji T (*parsial*) dengan memperoleh nilai $t_{hitung} = 3,294$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Besarnya sumbangan pengaruh penyaluran kredit terhadap pendapatan anggota pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Cabang Palopo Tahun 2018 adalah sebesar 0,341 atau 34,1% sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Adanya pengaruh penyaluran kredit yang diberikan terhadap peningkatan pendapatan anggota tersebut hendaknya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi KSP Berkat untuk dapat lebih meningkatkan kredit yang diberikan sesuai dengan kebutuhan anggota (peminjam) dengan masih tetap berpegang pada asas kekeluargaan dan prinsip kehati-hatian dalam pemberian kredit.
2. Pemberian kredit hendaknya lebih tepat sasaran, dengan memberikan pinjaman kredit/modal yang sesuai dengan kebutuhan anggota dalam mengembangkan usahanya dengan melihat sisi prosedur penyaluran kredit yaitu memberikan jaminan yang dirasa masih memberatkan sebagian anggota. Dalam meningkatkan pendapatannya anggota koperasi juga harus lebih meningkatkan pendapatannya dari sisi pendapatan sewa sehingga pendapatan yang diperoleh lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. dan N. Widiyanti. 2007. *Dinamika Koperasi*. Jakarta: PT. Rineka cipta.
Boediono. 2002. *Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: BPFE.

- Budianto, Nanang. 2005. *Pengaruh Pemberian Kredit Produksi Terhadap Pendapatan Anggota Koperasi Banjar Artha Sarana (Bathara) Di Kabupaten Banjarnegara* [Skripsi]. Semarang (ID): Universitas Negeri Semarang.
- Dahlan, Siamat. 2005. *Manajemen Lembaga Keuangan: Kebijakan Moneter dan Perbankan*, edisi kesatu. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fahmi, Irham dan Larasati Hadi Yovi. 2010. *Pengantar Manajemen Perkreditan*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, Rachmat dan Maya Ariyanti. 2004. *Manajemen Perkreditan Bank Umum: Teori, Masalah, Kebijakan dan Aplikasinya Lengkap dengan Analisis Kredit*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriyanto, Eka. 2015. Pengaruh Persepsi Pelaku UMKM Mengenai Kredit Usaha Rakyat (KUR) Terhadap Modal Kerja dan Nilai Produk Usaha Di Kabupaten Wonosobo [Skripsi]. Yogyakarta (ID): Universitas Negeri Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2002. *Analisa Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grfindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendar dan Kusnadi. (2002). *Ekonomi Koperasi Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: FEUI.
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Jati, Dica Suci Enggar. 2015. *Pengaruh Pemberian Kredit Modal Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul* [Skripsi]. Yogyakarta (ID): Universitas Negeri Sunan Kalijaga.
- Jusup, A. 2005. *Dasar-dasar Akuntansi*. Yogyakarta: STIE YKPM.
- Kasmir. 2005. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusnadi. 2000. *Akuntansi Keuangan Menengah*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mulyono, Teguh Pudjo. 2007. *Manajemen Perkreditan Bagi Perbankan Komersil*. Yogyakata: BFFE.
- Rahardja, P. dan M, Manurung. 2002. *Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta: FEUI.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, H.Veithzal. 2013. *Buku Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Cetakan Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soesilo. 2008. *Permodalan dan Perkreditan Koperasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardjono. 2003. *Manajemen Perkreditan: Usaha Kecil dan Menengah*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Sukirno, Sadono. 2002. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suyatno, Thomas dkk. 2007, *Dasar-dasar Perkreditan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Tohar, M. 2004. *Permodalan dan Perkreditan Koperasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Purnamayanti, Ni Wayan Ana, dkk. 2014. Pengaruh Pemberian Kredit dan Modal Terhadap Pendapatan UKM. *E-Journal Ilmu Manajemen*. 3 (2):2-4



STRATEGI PEMASARAN PT. PENGADAIAN CABANG TALLUNGLIPU TORAJA UTARA

Penulis

¹**Chrismesi Pagiu**

²**Rati Pundissing**

³**Jemi Pabisangan Tahirs**

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

¹Universitas Kristen Indonesia Toraja
Email : chrismesipagiu@yahoo.co.id

²Universitas Kristen Indonesia Toraja
Email : ratihpundissing@gmail.com

³Universitas Kristen Indonesia Toraja
Email : tahirsjemi@gmail.com

Received 26th August 2019 / Accepted 3th September 2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pemasaran PT. Pengadaian Cabang Tallunglipu Toraja Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dimana menggambarkan dan menginterpretasi objek sehingga mudah dipahami dan diinterpretasi. Sampel yang digunakan adalah nasabah PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Strategi pemasaran yang dilakukan oleh PT Pegadaian Cabang Tallunglipu Toraja Utara menerapkan adalah strategi produk, strategi harga, strategi distribusi, dan strategi promosi melalui media brosur, spanduk, iklan dan sosialisasi. Saran, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan strategi pemasaran secara terus-menerus untuk mengetahui seberapa efektif keberhasilan strategi pemasaran yang dilakukan, mengatasi berbagai kendala yang timbul dan bahan pertimbangan dalam penyusunan strategi pemasaran di masa mendatang.

Kata Kunci: Strategi Pemasaran, pegadaian

PENDAHULUAN

Pemasaran memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan baik yang berorientasi terhadap laba maupun perusahaan nirlaba. Pemasaran merupakan suatu proses sosial dimana individu dan kelompok akan memperoleh apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan cara menciptakan dan mempertukarkan produk dan nilai dengan individu dan kelompok lain. Umumnya masyarakat memahami pemasaran adalah penjualan. Padahal pemasaran ini mempunyai arti lebih luas karena pemasaran adalah suatu proses yang teratur dan jelas untuk memikirkan dan merencanakan pasar. Proses pemasaran dapat diterapkan tidak sekedar pada barang dan jasa, tetapi juga pada segala sesuatu yang dapat dipasarkan seperti ide, kejadian, organisasi, tempat dan kepribadian. Namun penting untuk ditekankan

bentuk pemasaran tidak dimulai dengan suatu produk atau penawaran, tetapi dengan pencarian peluang pasar.

Perkembangan suatu perusahaan sangat tergantung dari strategi pemasaran yang diterapkan. Organisasi yang memiliki strategi yang jelas akan lebih unggul kinerjanya dibandingkan dengan organisasi yang tidak terformalisasi dengan jelas strateginya. Strategi merupakan langkah-langkah yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan (Solihin 2009: 86). Strategi yang tepat akan berdampak pada meningkatnya minat nasabah dalam menggunakan produk jasa yang dikeluarkan oleh perusahaan, atau dengan kata lain, volume penjualan bertambah. Berkembangnya dunia pemasaran membuat perusahaan-perusahaan berusaha untuk memperkuat strategi pemasarannya agar tetap bertahan. Pemasaran adalah suatu proses manajerial dengan individu dan kelompok dalam memperoleh apa yang mereka butuhkan dan ingatkan dengan cara menciptakan suatu serta mempertukarkan produk dan nilai dengan pihak lain (Kotler 2011:171).

Strategi mencakup kegiatan mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal suatu organisasi, kesadaran akan kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, pencarian strategi-strategi alternatif, dan pemilihan strategi tertentu untuk mencapai tujuan (David, 2009). Salah satu strategi pemasaran yang dapat dilakukan perusahaan jasa melalui bauran pemasaran (Marketing mix) yang terdiri dari empat unsur yang terkenal sebagai 7P, yaitu *Product* (Produk), *Price* (Harga), *Place* (Tempat), *Promotion*, *People* (Orang), Proses dan Layanan Pelanggan. Harga merupakan elemen dari bauran pemasaran yang bersifat fleksibel, dimana suatu saat harga akan stabil dalam waktu tertentu tetapi dalam seketika harga dapat juga meningkat atau menurun dan juga merupakan satu-satunya elemen yang menghasilkan pendapatan dari penjualan.

Promosi (*promotion*) dengan cara: Spanduk, dengan menuliskan penawaran-penawaran yang persuasive dengan huruf yang menonjol serta menampilkan nomor telepon yang dihubungi, spanduk tersebut dipasang pada lokasi yang strategis, Brosur, memberikan headline yang menarik dan memberikan keuntungan bagi pembacanya, Papan penunjuk arah, dijadikan sebagai penunjuk arah dimana unit pelayanan cabang atau cabang induk berada, yang dipasang dilokasi. Orang (*People*) dimana karyawan senantiasa harus selalu memberikan service excellent agar bisa meningkatkan loyalitas nasabah kepada perusahaan; Proses (*Process*) dimana nasabah harus memenuhi ketentuan umum untuk melakukan transaksi gadai ataupun produk-produk lainnya; dan Layanan Pelanggan (*Customer Service*) melalui Standar pelayanan untuk kasir dan penaksir pun sangat diperhatikan karena langsung berhubungan dengan nasabah, sehingga penampilan, kebersihan, dan keramahan diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Selain itu, ruang tunggu nasabah atau tempat duduk antrian harus nyaman dan dijaga kebersihannya sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan

Pegadaian merupakan tempat bagi konsumen untuk meminjam uang dengan barang-barang pribadi konsumen sebagai jaminannya. Pegadaian dinilai sebagai ekonomi kerakyatan. Pegadaian merupakan salah satu alternatif pendanaan yang sangat efektif karena tidak memerlukan persyaratan yang rumit yang dapat menyulitkan nasabah dalam pemberian dana. Cukup dengan membawa barang jaminan yang bernilai ekonomis, masyarakat sudah bisa mendapatkan dana untuk kebutuhannya, baik produktif maupun konsumtif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dimana menggambarkan dan menginterpretasi objek sehingga mudah dipahami dan diinterpretasi. Sampel yang digunakan adalah nasabah PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Untuk mencapai sasaran yang sudah ditentukan strategi pemasarn yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara meliputi empat variabel dalam bauran pemasaran yaitu:

1. Strategi Produk

Dalam hal ini PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu telah mengembangkan atau memasarkan produk:

a. Kredit Cepat Aman (KRESIDA)

Kredit cepat aman (KCA) merupakan solusi terpercaya untuk mendapatkan pinjaman secara mudah dan cepat, hanya butuh waktu 15 menit kebutuhan dana langsung cair, prosedur pengajuannya sangat mudah, calon nasabah atau dibitur hanya perlu membawa agunan berupa perhiasan dan barang lainnya ke outlet PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara nasabah pinjaman dalam bentuk tunai dan pelunasan dapat dilakukan secara tunai.

b. Kredit Angsuran Sistem Gadai (KRESIDA).

Kresida adalah kredit (pinjaman) angsuran yang diberikan kepada usaha mikro kecil dan menengah (UKM) untuk pengembangan usaha dengan sistem gadai. Kresida merupakan solusi terpercaya untuk mendapatkan fasilitas kredit yang cepat dan murah. Agunan berupa perhiasan emas dan kendaraan berupa mobil atau motor. Sewa waktu pinjaman fleksibel dengan pilihan waktu 6, 12, 36 bulan.

c. Kreasi.

Kreasi adalah kredit dengan angsuran bulanan yang diberikan kepada usaha kecil dan menengah (UKM) untuk mengembangkan usaha dengan sistem fiduasi berarti untuk pinjaman cukup dengan BPKB sehingga kendaraan masih bisa digunakan untuk usaha – usaha. Kreasi merupakan solusi terpercaya mendapatkan fasilitas kredit yang cepat mudah dan murah. Proses kredit hanya butuh tiga hari dan dana dapat segera cair.

d. Mulia Atau Emas

PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara juga memiliki produk Mulia atau Emas.

Mulia atau emas adalah layanan penjualan emas batangan kepada masyarakat secara tunai atau angsuran dengan proses mudah dan jangka waktu yang fleksibel. Mulia dapat menjadi alternatif pilihan investasi yang aman untuk mewujudkan kebutuhan masa depan, seperti kendaraan pribadi.

e. Jasa Taksiran Dan Titipan

Selain dari produk diatas PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara memiliki dua produk lagi yaitu:

- Jasa Taksiran

Jasa taksiran adalah pemberian layanan kepada masyarakat yang ingin mengatahui seberapa besar nilai sesungguhnya dari barang yang dimiliki seperti emas, berlian, batu permata dan lain – lain . Masyarakat dapat mengetahui nilai atau kualitas barang yang dimiliki setelah lebih dulu diperiksa atau ditaksir juru taksir yang berpengalaman dengan biaya yang terjangkau.

- Jasa Titipan

Jasa titipan adalah pemberian pelayanan kepada masyarakat yang ingin menitipkan barang-barang atau surat berharga yang dimiliki terutama orang-orang yang akan pergi meninggalakan rumah dan waktu yang cukup lama.

Dengan strategi produk yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara di harapkan dapat mampu dapat menarik minat nasabah dan dapat memilih salah satu produk yang ada pada PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Toraja Utara.

2. Strategi Harga

Tabel 1. Gambaran Umum Golongan Nasabah dan Pinjaman Nasabah

Uraian	Golongan	UP Uang Pinjaman (Rp)
KCA	A	143.110.00,-
	B	9.447.050.000,-
	C	6.266.700.000,-
	D	1.649.200.000,-
		418.179.630,-
Kresida		
Kreasi		1.229.773.307,-

Sumber: data diolah

Tarif Jasa Taksiran.

- Logam Emas, $1,25\% \times \text{berat barang} \times \text{karatarase}/24 \times \text{Hps emas}$. Biaya minimal Rp 5000,-
- Logam non Emas,Rp 5000,- x berat barang. Biaya minimal Rp 10.000,- dan maksimal Rp 50.000,-
- Berlian

Dihitung berdasarkan jumlah total ukuran keseluruhan berlian (karat) dengan rincian sebagai berikut;

- a. Ukuran 0.01 s/d 0.20 karat = Rp 10.000,-
- b. Ukuran 0.20 s/d 0.50 karat = Rp 50.000,-
- c. Ukuran 0.51 s/d 1.00 karat = Rp 100.000,-
- d. Ukuran 0.01 s/d 1.50 karat =Rp 200.000,-
- e. Ukuran diatas 50 karat = Rp 300.000,-
- f. Batu mulai dikenakan tarif Rp 25.000,- perbutir batu mulia.

Tarif jasa taksiaran dihitung sejak tanggal penitipan.

Tabel 2. Tarif Jasa Titipan

Rubrik	Klasifikasi Barang	Tarif (Rp)	Keterangan
K1	(Perhiasan/maupun lantakan)	20.000	Tarif per 100 gr/ bln (berlaku kelipatanya kurang dari 100 gr tetap dihitung dianggap 100 gr)
K2	Dokumen dan surat berharga	20.000	Tarif perbulan
K3	Barang-barang berharga lainnya (benda-benda pusaka, keris, batu giok, dll)	10.000	Tarif perunit perbulan
G1	Kendaraan roda dua (sepeda motor)	15.000	Tarif per 10 hari
G2	Kendaraan roda Empat	30.000	Tarif per 10 hari

Sumber: data primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perhiasan maupun lantakan memiliki tarif sebesar Rp 20.000 untuk 100 gr/bulan (berlaku kelipatannya kurang dari 100 gr tetap dihitung dianggap 100 gr). Untuk dokumen dan surat berharga memiliki tarif per bulan untuk barang-barang berharga lainnya (benda-benda pusaka, keris, batu giok, dan lain-lain) memiliki tarif sebesar Rp 10.000. Untuk kendaraan roda dua (sepeda motor) memiliki tarif sebesar Rp 15.000 untuk jangka 10 hari. Dan kendaraan roda empat mempunyai tarif sebesar Rp 30.000 untuk jangka 10 hari.

3. Strategi Distribusi

Mengenai saluran distribusi PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu telah membuka tiga UPC (Unit Pelayanan Cabang) kecil agar mudah dijangkau oleh nasabah yang membutuhkan produktif maupun konsuntif. Strategi distribusi ini dilakukan PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara bertujuan untuk membantu nasabah yang bertempat tinggal jauh untuk mendapatkan dana cepat dan mudah. Dengan dibukanya UPC (Unit Pelayanan Cabang) juga dapat membantu menghemat waktu dan biaya para nasabah.

4. Strategi Promosi

Tabel 3. Jenis promosi dan biayanya

Promosi	Pelaksanaan/Tahun	Jumlah
Iklan	4 (Kali)	Rp 1.500.000,-
Brosur	4 (Kali)	Rp 12.000.000,-
Spanduk	4 (Kali)	Rp 2.400.000,-
Sosialisasi	3 (kali)	Rp 20.000.000,-

Sumber: data diolah

Promosi merupakan salah satu aspek yang mempunyai peranan penting dalam memperkenalkan suatu produk atau jasa kepada konsumen dan strategi ini dianggap sebagai cara untuk meningkatkan penjualan produk kepada konsumen.

- a. Brosur, salah satu cara yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara secara tulisan untuk memberitahukan masyarakat atau nasabah untuk menjadi anggota nasabah.

- b. Sosialisasi, yaitu dengan cara menyampaikan visi dan misi tentang PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara kepada masyarakat atau nasabah, sosialisasi dalam bentuk literasi kelompok masyarakat (arisan, sekolah, dan instansi).
- c. Spanduk, adalah sistem atau cara yang dilakukan oleh pihak PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara melalui pemasangan papan reklame tentang layanan atau syarat yang diajukan untuk menjadi nasabah pada kantor PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara.
- d. Iklan, adalah proses yang dilakukan untuk memberikan informasi tentang produk jasa yang ditawarkan oleh PT. PT. Pegadaian Cabang Tallunglipu, Toraja Utara melalui TV Kabel, sponsor dll.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa strategi pemasaran yang dilakukan oleh PT Pegadaian Cabang Tallunglipu Toraja Utara menerapkan adalah strategi produk, strategi harga, strategi distribusi, dan strategi promosi. Strategi produk dengan menawarkan produk berkualitas, produk menguntungkan, dan produk bervariasi sesuai kebutuhan nasabah. Strategi harga dilakukan dengan harga kompetitif, harga terjangkau, dan harga bervariasi berdasarkan tingkat pendapatan nasabah. Strategi distribusi dengan kemudahan dalam mengakses lokasi dan lokasi yang strategis. Strategi promosi melalui media brosur, spanduk, iklan dan sosialisasi. Saran, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan strategi pemasaran secara terus-menerus untuk mengetahui seberapa efektif keberhasilan strategi pemasaran yang dilakukan, mengatasi berbagai kendala yang timbul dan bahan pertimbangan dalam penyusunan strategi pemasaran di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- David, F. 2009. *Manajemen Strategi: Konsep-konsep* (Buku 1, Edisi 12). Jakarta (ID): PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Faridatun, Sa'adah. *Strategi Pemasaran Produk Gadai Syariah Dalam Upaya Menarik Minat Nasabah Pada Pegadaian Syariah*, STAI Al-Muhlisin Ciseeng Bogor, 2016
- Indri Junita. 2018. *Analisis Strategi Pemasaran Jasa Gadai pada PT. Pegadaian (Persero) CP. Mandala Ritonga*, Universitas Sumatera Utara (<https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/9263>)
- Mubarok, N. (2017). Strategi Pemasaran Islami dalam Meningkatkan Penjualan pada Butik Calista. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 3(1), 73-92.
- Nadhirotul, Ulbab. *Strategi Pemasaran Produk-Produk Gadai Syariah Dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah* (Studi Kasus di Pegadaian Syariah Cabang Majapahit Semarang), Skripsi, Semarang, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2016.
- Philip, Kotler, 2011. *Manajemen Pemasaran*. Edisi ke 12, Penerbit Ideks, Jakarta.
- Sa'Adah, F. (2008). *Strategi pemasaran produk gadai syariah dalam upaya menarik minat nasabah pada pegadaian syariah cabang Dewi Sartika*. Skripsi UIN Jakarta
- Solihin, Ismail, 2009. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Erlangga, Jakarta

Qadria, L. (2015). *Perencanaan dan Penerapan Strategi Pemasaran Pembiayaan Ar-Rahn Usaha Mikro (ARRUM) pada Pegadaian Syariah Cabang Blauran Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel).



PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Penulis

¹**Erwina**

²**Mira**

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

¹ Program Studi Manajemen UNANDA

Email : Wina.sumardin@gmail.com

² Alumni Prodi Manajemen UNANDA

Email : mira.unanda@yahoo.co.id

Received 20th August 2019 / Accepted 4th September 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 73 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear sederhana menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 20. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Semakin baik penerapan *knowledge sharing* pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Arus globalisasi yang semakin cepat mendorong manusia untuk berpikir lebih tepat dan cepat. Dimana pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi. Semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan, maka akan semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut. Dalam proses pembelajaran pengetahuan dikenal istilah *knowledge sharing*. Melalui *knowledge sharing*, setiap orang dapat memahami pengetahuan melalui suatu proses penciptaan dan pengembangan pengetahuan itu sendiri. Menurut Subagyo dalam Firmaiansyah (2014) *knowledge sharing*, atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Pendapat lain tentang *knowledge sharing* yaitu Menurut Triana dalam Ikrahmawati (2016) berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar

individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Melalui berbagi pengetahuan semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Perusahaan tidak akan mampu menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi dari para karyawannya. Di sinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan berbagi pengetahuan yang selanjutnya dapat menghasilkan suatu sikap yang inovatif yang memiliki manfaat bagi perusahaan.

Knowledge sharing yang diterapkan pada suatu organisasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dimana menurut Wibowo (2007) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang proses melakukan pekerjaan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wening dalam Saputro dan Mayoman (2018) menyatakan bahwa aktifitas *knowledge sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Adanya *knowledge sharing*, diharapkan para karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pelaksanaan *knowledge sharing* yang efektif telah mampu mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang mereka miliki kepada individu atau kelompok organisasi, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Pelaksanaan *knowledge sharing* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, secara tidak langsung juga telah diterapkan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Selain itu, Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku merupakan sarana penyedia air bersih sebagaimana ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo. Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku sudah menyadari *knowledge* sebagai aset berharga dan mulai menerapkan *knowledge sharing* bagi karyawannya. Kegiatan *knowledge sharing* yang berlangsung di dalamnya seperti berbagi ide-ide baru, teknik baru, pengalaman, dan segala hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses *sharing* yang dilakukan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku dapat berbentuk formal dan informal. Aktivitas *sharing* secara biasanya dilakukan pada saat pelatihan dan pertemuan-pertemuan yang dilakukan secara rutin untuk mengambil keputusan di dalam perusahaan. *Sharing* informal lebih sering dilakukan karena dapat dilakukan kapan saja.

Sharing informal yang ada pada perusahaan ini lebih sering dilakukan dalam satu divisi untuk memecahkan suatu permasalahan atau sekedar menyampaikan keadaan dan tanggung jawab divisi tersebut. Dalam *sharing* formal, berbentuk pelatihan dan pertemuan rutin. Untuk *sharing* formal yang berbentuk pertemuan rutin biasanya dalam bentuk rapat yang menyertakan beberapa divisi pada saat pertemuan. Dalam pertemuan ini akan dilakukan pembahasan berbagai aspek di dalam perusahaan yang akhirnya akan menghasilkan keputusan penting bagi perusahaan. Dalam mengantisipasi persaingan yang begitu ketat, serta untuk dapat meningkatkan pendapat perusahaan, maka Perusahaan Air Minum (PAM)

Tirta Mangkaluku Kota Palopo perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pengetahuan dari setiap karyawan khususnya mengenai kebutuhan masyarakat akan air bersih.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah *knowledge sharing* diterapkan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku dengan judul pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berlokasi di jalan pongsimpin latuppa No.22 Kota Palopo. Pengambilan data dilakukan selama dua bulan di tahun 2019. Varibel X dalam penelitian ini yaitu *knowledge sharing* terdiri dari 7 indikator yaitu *Socialization* (sosialisasi), *Externalization* (eksternalisasi), *Combination* (kombinasi), *Internalization* (internalisasi), *Individual Factors* (faktor individu), *Organizational Factors* (faktor organisasi), dan *Technology Factors* (faktor teknologi) sedangkan variabel Y yaitu kinerja yang terdiri dari lima indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasam. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan sumber data yakni data primer dan juga ditambah dengan sedikit data sekunder untuk melengkapi hasil penelitian yang dilakukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan ada tiga, yaitu melalui observasi, wawancara informal kepada beberapa karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo dan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebarluaskan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5 dengan jumlah pernyataan sebanyak 36 yang terdiri dari 21 item pernyataan untuk variabel X, dan 15 pernyataan untuk variabel Y. Pernyataan pada kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang menemukan bahwa semua pernyataan valid dan reliable.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 dari 266 karyawan (populasi) yang ada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2014) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.335	6.917		3.374	.001
1 Knowledge Sharing	.469	.080	.573	5.890	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji SPSS diperoleh t hitung (5.890) > t tabel (1,994) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan *knowledge sharing* baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Syarifuddin (2017), Memah (2017) dan Saefulloh (2017). Penelitian dengan variabel yang sama namun di lokasi yang berbeda ini menemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Dengan adanya penerapan *knowledge sharing* yang baik pada suatu organisasi maka akan semakin berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berbagi pengetahuan akan memudahkan proses terselesainya pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kesadaran karyawan melakukan *knowledge sharing*.

Sikap karyawan yang mendukung proses *knowledge sharing* sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena hal tersebut merupakan upaya dalam menciptakan ide-ide yang baru, meningkatkan produktivitas dan juga mencapai visi, misi serta tujuan dari organisasi. Sikap karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing*. Kesadaran karyawan tentunya tidak dapat muncul dengan sendirinya, organisasi perlu melakukan pendekatan agar karyawan bersedia dan secara konsisten melakukan *knowledge sharing*. Adanya berbagi pengetahuan diantara karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan ide-ide baru demi terwujudnya tujuan organisasi. Semakin tinggi niat dan kesadaran karyawan untuk berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula aktivitas berbagi pengetahuan yang akan tercipta.

Lumbantobing dalam Andra dan Utami (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge sharing* merupakan seperangkat perilaku yang meliputi bagaimana karyawan saling membantu dalam bekerja sama bertukar pengetahuan, mempertinggi kapasitas belajar individu, dan mengembangkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan. Persentase yang diperoleh cukup besar sehingga indikator faktor individu dan faktor organisasi menjadi

komponen yang menentukan apakah *knowledge sharing* yang dilakukan oleh Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah berhasil.

Penerapan *knowledge sharing* pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo berdasarkan rataan skor menunjukkan bahwa *knowledge sharing* pada PAM Tirta Mangkaluku berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari faktor individu dan faktor organisasi yang mencapai skor tertinggi. Dari rataan skor yang ada diketahui bahwa indikator faktor individu dan faktor organisasi merupakan indikator dengan nilai rataan terbesar berdasarkan persepsi responden pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Individual factors* (faktor individu) yaitu suatu sikap karyawan yang bersedia membantu karyawan lain dan karyawan yang memiliki *knowledge self efficacy* merujuk pada kepercayaan diri seseorang untuk berbagi pengetahuan. Sikap karyawan yang baik tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai cara, seperti berkomitmen untuk organisasi, mentaati peraturan organisasi, dan juga bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dalam upaya menumbuhkan dan meningkatkan *knowledge sharing* dibutuhkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk melakukannya.

Organizational factors (faktor organisasi) yaitu adanya dukungan manajemen (organisasi) dalam proses berbagai dan transfer pengetahuan dan penghargaan dari organisasi bagi karyawan yang melakukan praktik dan berbagi pengetahuan. faktor organisasi merupakan penentu proses *knowledge sharing*. Organisasi merupakan salah satu faktor penentu sukses atau tidaknya *knowledge sharing* diterapkan dalam organisasi tersebut. Dukungan dari pihak manajemen puncak dianggap sebagai salah satu pengaruh sangat potensial yang penting dalam *knowledge sharing*. Dalam sebuah perusahaan, perilaku berbagi pengetahuan dapat terbentuk dengan adanya peran serta perusahaan dalam memberikan dukungan. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi, karyawan cenderung akan membalas jasa perusahaan. Dukungan organisasi merupakan tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins dan Judge, 2008: 137). Dukungan organisasi bisa mencakup berbagai jenis dorongan seperti menciptakan media untuk *knowledge sharing*, mempromosikan manfaat dari media tersebut, memberikan pelatihan, dan memberikan *reward* bagi individu yang berpartisipasi paling aktif.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal, apabila kinerja karyawan baik maka tujuan dari Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo akan tercapai. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

Persepsi responden mengenai kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo dimana kemampuan kerjasama merupakan komponen paling penting dengan rataan skor tertinggi. Dengan rataan skor diketahui melalui 5 indikator kinerja karyawan. Berdasarkan persepsi karyawan, kemampuan kerjasama menjadi penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan dari Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk

bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Kerjasama yang dilakukan antara karyawan dianggap mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individu. Dengan melakukan kerjasama maka pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan akan lebih mudah dan terasa ringan daripada yang dilakukan secara individual sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa penerapan *knowledge sharing* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan *knowledge sharing* baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

Saran

1. Implementasi *knowledge sharing* melalui faktor individu dan faktor organisasi pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah sangat baik. Hal ini patut untuk dipertahankan dengan cara bagaimana sikap karyawan yang selalu bersedia membantu karyawan lain untuk suksesnya proses berbagi pengetahuan. Makin baik sikap karyawan dalam berbagi pengetahuan maka makin baik pula dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang melakukan proses berbagi pengetahuan.
2. Implementasi *knowledge sharing* dari segi eksternalisasi pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo harus lebih ditingkatkan lagi dalam hal bagaimana karyawan melakukan proses berbagi pengetahuan antar satu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga melalui proses berbagi pengetahuan tersebut pengetahuan yang terpendam dalam diri individu dapat dibagikan kepada karyawan lain dan pengetahuan tersebut dapat dilihat dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra R, Utami H. 2018. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61 (2): 30-37
- Aulia S, Syarifuddin D. 2017. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di *Telkom Corporate University Center. e-Proceeding of Management*. 4 (3): 1-9
- Firmaiansyah D. 2014. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2 (1): 128-139

- Ikrahmawati. 2016. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari. [Skripsi]. Kendari (ID). Universitas Halu Oleo
- Memah, dkk. 2013. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1 (4): 1-9
- Saeffuloh S. 2017. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UMC Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5 (2): 1-5
- Saputro N, Mayowan Y. 2018. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 55 (3): 7-13
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung (ID); Alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta (ID): Raja Grafindo Persada.



ANALISIS STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN QUIN SPIN LAUNDRY PALOPO

Penulis

¹Nurjannah

¹ Program Studi Manajemen UNANDA
Email : anna.asaf1973@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

Received 25th August 2019 / Accepted 5th September 2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yakni untuk menganalisis strategi pemasaran dalam meningkatkan pendapatan Quin Spin Laundry Palopo. Penelitian akan dilaksanakan di tempat usaha Quin Spin Laundry Kota Palopo yang beralamat di Kompleks Cempaka Jl. Gunung Seragi Kota Palopo. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan analisis SWOT. Hasil penelitian, pada matriks *IFAS* menunjukkan bahwa jumlah skor untuk faktor kekuatan adalah 3 dan untuk faktor kelemahan sebesar 0,54 sehingga untuk total kekuatan dan kelemahan adalah sebesar 3,54. Sedangkan, hasil matriks *EFAS* menunjukkan jumlah skor untuk faktor peluang adalah sebesar 3,19 untuk faktor ancaman sebesar 1,11 sehingga jumlah faktor peluang dan faktor ancaman adalah 4,3. Pada matriks kuandran *SWOT* menggambarkan bahwa sumbu Y= 0,5 (positif) dan sumbu X=3,67 (positif) yang membentuk titik kordinat atau titik pertemuan antara X dan Y yakni 3,67:0,5, titik ini menggambarkan bahwa posisi pemasaran Quin Spin Laundry berada pada kuandran 1 dimana merupakan suatu situasi yang sangat menguntungkan, karena memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan kesempatan yang ada. Strategi yang tepat untuk diterapkan pada Quin Spin Laundry Kota Palopo dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*) ataupun dengan merekomendasi strategi progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat memungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

Kata Kunci: strategi pemasaran, pendapatan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang ini kemajuan dibidang ekonomi sudah semakin meningkat setiap perusahaan, baik yang bergerak dibidang produk barang ataupun jasa, mempunyai tujuan untuk tetap hidup dan berkembang. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui upaya untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan tingkat keuntungan dan laba operasional perusahaan. Hal ini dapat dilakukan, jika perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan penjualan produk barang atau jasa yang diproduksi.

Perusahaan saling berlomba untuk mempertahankan eksistensinya dan menjaga kepercayaan konsumen. Persaingan pasar tidak hanya melihat pesaing yang besar saja, tapi perlu mempertimbangkan dan melihat pesaing yang levelnya masih kecil (perusahaan yang baru berdiri dibidang yang sama), karena mereka bisa menjadi perebut konsumen yang suka

coba-coba dan membandingkan antar perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya, yang tentu saja bisa menyebabkan berkurangnya konsumen yang berarti menurunnya tingkat pasar yang diperoleh perusahaan sehingga akan berpengaruh pada penjualan yang menyebabkan pendapatan berkurang.

Semakin banyaknya usaha kecil mengakibatkan ketatnya persaingan membuat pelaku bisnis yang lebih unggul, dituntut untuk mencari kiat-kiat yang tepat agar tetap mampu bertahan menghadapi persaingan. Oleh karena itu, penyesuaian dari pelaku bisnis terhadap perkembangan keadaan mutlak diperlukan. Menghadapi persaingan tersebut, manajemen membutuhkan suatu strategi yang terpadu sehingga para pemilik perusahaan dapat mengantisipasi dampak dari suatu kejadian dan mampu bersaing. Kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan pendapatan dapat dilakukan antara lain dengan menerapkan strategi pemasaran.

Strategi pemasaran adalah suatu wujud rencana yang terurai dibidang pemasaran. Untuk memperoleh hasil yang optimal, strategi pemasaran ini mempunyai ruang lingkup yang luas dibidang pemasaran. Strategi pemasaran yang efektif, salah satunya dapat dilihat dari stabilitas tingkat penjualan atau akan lebih baik bila dapat meningkatkan dari tahun ketahun sesuai dengan kuantitas/kualitas produk yang mampu diproduksi oleh perusahaan. Perusahaan perlu mengenali kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam persaingan hal ini akan sangat membantu dalam mengenali diri, serta memanfaatkan setiap peluang yang ada dan menghindari atau meminimalkan kelemahan.

Pada saat ini bisnis laundry sudah banyak ditemui diberbagai daerah, khususnya di Kota Palopo. Oleh karena itu dalam menghadapi situasi persaingan yang semakin ketat dan kondisi sosial yang terus berubah, menuntut setiap pemilik usaha laundry selalu tanggap dan menyesuaikan diri dalam menghadapi persaingan. Mereka saling bersaing untuk menjadi yang terbaik, mereka berusaha memberikan pelayanan yang terbaik agar selalu mendapat kepercayaan konsumen dan selalu menghasilkan produk yang sesuai selera dan kebutuhan konsumen serta dengan kualitas yang terbaik.

Dewasa ini usaha yang bergerak dalam bentuk laundry berkembang sangat marak di Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat dari jumlah laundry yang terus bertambah, baik dalam skala kecil, maupun skala besar. Bahkan sering kali dijumpai dalam satu lokasi yang berdekatan, terdapat dua atau lebih laundry dengan skala usaha yang sama besar, dengan daftar cucian kurang lebih sama, misalnya Mom laundry dan Quin Spin Laundry dalam wilayah sekitaran Kompleks Cempaka. Akibatnya terjadi persaingan usaha antar laundry yang ketat, karena masyarakat sebagai konsumen mempunyai pilihan yang beragam untuk memenuhi kebutuhan akan penyediaan dan pelayanan jasa cucian ini.

Dengan adanya situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat antar laundry pemilik/pengelola usaha tidak saja harus mampu menjual produk/jasanya, tetapi juga harus mempunyai kemampuan untuk memasarkan usahanya, agar jumlah konsumen tidak menurun tetapi semakin meningkat.

Quin Spin laundry yang dimiliki oleh Nurlela Kismin SE, berlokasi di Kompleks Cempaka Jalan Gunung Saragi Kota Palopo, adalah satu tempat laundry yang melayani cuci pakaian, karpet, boneka dan berbagai macam perlengkapan rumah. Berdiri pada bulan April 2014. Meskipun banyak pesaing-pesaing baru. Meskipun tampak sederhana, dalam pelayanannya Quin Spin Laundry mengutamakan kualitas dan pelayanan dalam menjual

jasanya, penerapan persepsi pelanggan adalah raja benar-benar diterapkan oleh pemilik usaha dengan memberikan perhatian kepada konsumen sehingga pelayanan dapat tersalur dengan maksimal. Dalam penjualannya, Quin Spin Laundry memiliki kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancamannya sendiri yang selalu menjadi problem pemilik usaha ini, tapi dengan penampilan dan kerapian yang sederhana tersebut bukanlah menjadi masalah bagi pemilik usaha.

Dari latar belakang uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari penjualan dengan topik Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan pendapatan Quin Spin Laundry Palopo. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni untuk menganalisis strategi pemasaran dalam meningkatkan pendapatan Quin Spin Laundry Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian akan dilaksanakan selama dua bulan yakni dari bulan Januari-Februari 2019, dimana tempat penelitian akan dilaksanakan ditempat usaha Quin Spin Laundry Kota Palopo yang beralamat di Kompleks Cempaka Jl. Gunung Seragi Kota Palopo. Penentuan populasi dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive* yaitu pengambilan sampel berdasarkan sumber data dengan pertimbangan tertentu, dimana orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pemilik usaha, karyawan, dan konsumen. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan analisis SWOT.

Setelah menganalisis faktor internal dan eksternal atau analisis matrik IFAS dan EFAS maka dilanjutkan dengan matrik *SWOT*. Analisis *SWOT* adalah alat untuk menganalisis situasi, yang jika dilakukan dengan benar maka akan menghasilkan pondasi yang kuat untuk merumuskan atau memformulasikan suatu strategi. Bozac dan Tipuric, 2006 (dalam Hendrayana 2011). Analisis *SWOT* adalah alat untuk mengetahui kekuatan, kelemahan yang dipengaruhi kebijakan internal perusahaan serta peluang dan ancaman yang dipengaruhi faktor-faktor eksternal yang tidak bisa dikontrol oleh perusahaan. Dalam analisis *SWOT* menggunakan beberapa pendekatan yakni antaranya:

a. Pendekatan kualitatif

Pendekatan ini menampilkan delapan sel yang meliputi: dua kontak sel eksternal (peluang dan ancaman), dua kotak sel internal (kekuatan dan kelemahan), dan empat sel lainnya merupakan kotak yang berisi isu-isu strategis yang timbul sebagai hasil dari titik pertemuan antara faktor *internal* dan *eksternal*.

- 1) Sel 1: *Comparative advantages*, pertemuan dua elemen kekuatan dan peluang sehingga memberikan kemungkinan bagi organisasi untuk bisa berkembang lebih cepat.
- 2) Sel 2: *Mobilization/investment*, interaksi antara antara ancaman dan kekuatan, disini harus dilakukan upaya mobilisasi sumber daya yang merupakan kekuatan organisasi untuk memperlunak ancaman dari luar dan merubahnya menjadi peluang.
- 3) Sel 3: *Divestment/investement*, interaksi antara kelemahan organisasi dan peluang yang tersedia sangat menyakinkan namun tidak dapat dimanfaatkan karena tidak memadainya kekuatan. Pilihan keputusan adalah melepas peluang untuk dimanfaatkan organisasi lain atau memaksakan menggarap peluang tersebut (investasi).

- 4) Sel 4: *Damage control*, merupakan kondisi yang paling lemah dari semua sel karena merupakan pertemuan antara kelemahan organisasi dan ancaman dari luar karena keputusan yang salah atau berdampak negatif bagi organisasi. Adapun bentuk tabel *SWOT* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks SWOT

Faktor internal Faktor eksternal	Kekuatan/ Strength (S)	Kelemahan/ weaknesses (WO)
Peluang/ opportunities (O)	Strategi (SO) Sel 1	Strategi (WO) Sel 3
Ancaman / thretes (T)	Strategi (ST) Sel 2	Strategi (WT) Sel 4

b. Pendekatan Kuantitatif

Data analisis *SWOT* yang dikembangkan melalui perhitungan analisis *SWOT* yang dikembangkan oleh Pearce dan Robinson (1998) dalam Syarifuddin (2016). Agar diketahui posisi organisasi yang sesungguhnya. Tahap perhitungan kuantitatif.

- 1) Perhitungan skor (a) dan bobot (b) poin faktor serta jumlah total perkalian skor dalam bobot ($c = a \times b$), pada setiap faktor S-W-O-T, menghitung skor (a) pada masing-masing poin faktor dilakukan secara saling bebas, penilaian terhadap poin faktor lainnya. Pilihan rentang besaran skor sangat menentukan akurasi pilihan.
- 2) Melakukan pengurangan antara jumlah total faktor S dan W (d) dan faktor O dan T (e), perolehan angka ($d = x$) selanjutnya menjadi nilai pada sumbu X dan nilai ($e = y$) pada sumbu Y.
- 3) Mencari kondisi organisasi yang ditunjukkan oleh titik (x, y) pada matriks/kuadran *SWOT*. Adapun kuadran *SWOT* tersebut adalah:
 - a) Kuadran I, kuadran positif-positif, posisi ini menandakan kondisi organisasi kuat dan berpeluang, rekomendasi strategi yang digunakan adalah agresif.
 - b) Kuadran II, kuadran positif-negatif, posisi ini menandakan situasi organisasi yang kuat namun menghadapi berbagai tantangan, rekomendasi strategi yang digunakan adalah diverifikasi strategi.
 - c) Kuadran III, kuadran negatif-positif, posisi ini menandakan sebuah organisasi yang lemah namun sangat berpeluang, rekomendasi strategi yang digunakan adalah ubah strategi.
 - d) Kuadran IV, negatif-negatif, posisi ini menandakan sebuah organisasi yang lemah yang menghadapi tantangan, rekomendasi strategi yang digunakan adalah strategi bertahan.

1. Analisis Internal

Alat formulasi strategi ini meringkas dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan utama dalam area fungsional bisnis, dan juga memberikan dasar untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara area-area tersebut David 2006:206 (dalam Hendrayana M). tabel IFAS disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategi internal. Penafsiran atas keterangan responden menjadi hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan. Kekuatan dan kelemahan tersebut kemudian dianalisis internal dengan menggunakan matriks IFAS.

Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Strategys*) digunakan untuk menganalisis faktor internal yang dilakukan untuk mendapatkan faktor kekuatan dan kelemahan yang akan diantisipasi keberadaanya berikut beberapa langkah dalam menyusun tabel IFAS yakni:

- a) Membuat matriks yang terdiri dari empat kolom.
- b) Memberi bobot pada semua faktor dengan nilai 0,0 untuk faktor yang sangat tidak penting, sampai 1,0 untuk faktor yang sangat penting, bobot ini menyatakan seberapa penting, setiap faktor tersebut dalam perusahaan, dengan total seluruh bobot sama dengan 1,0.
- c) Selanjutnya pada langkah ke-2, masing-masing faktor juga diberi peringkat (ranting) mulai dari angka 1-4, di mana nilai 4 (sangat baik), 3 (baik), 2 (kurang baik), dan 1 (sangat tidak baik).
- d) Pada langkah ini, setiap bobot pada kolom kedua dikali dengan peringkat yang telah ditentukan pada kolom tiga untuk mendapatkan nilai tertimbangnya.
- e) Masing-masing faktor yang ada jumlahnya dijumlahkan agar total nilai tertimbang perusahaan tersebut dapat diketahui.

2. Analisis eksternal

(David 2006:143 dalam Hendrayana M) matriks evaluasi faktor eksternal (EFAS) memungkinkan para penyusun strategi untuk merangkum dan mengevaluasi informasi ekonomi, sosial, budaya, demografi, lingkungan, politik, pemerintah, hukum, teknologi, dan persaingan. Identifikasi peluang dan ancaman diperoleh setelah melakukan diskusi terhadap beberapa responden, penafsiran atas keterangan responden menjadi hasil identifikasi peluang dan ancaman. Peluang dan ancaman tersebut kemudian dianalisis eksternal dengan menggunakan matriks EFAS.

Hasil analisis eksternal dilanjutkan dengan mengevaluasi guna mengetahui apakah strategi yang dipakai selama ini memberikan respon terhadap peluang dan ancaman yang ada. Untuk maksud tersebut digunakan matriks EFAS (*Ekesternal Factor Analysis Strategys*), dengan langkah-langkah seperti berikut:

- a. Membuat matriks yang terdiri dari empat kolom.
- b. Memberi bobot pada semua faktor dengan nilai 0,0 untuk faktor yang sangat tidak penting, sampai 1,0 untuk faktor yang sangat penting, bobot ini menyatakan seberapa penting, setiap faktor tersebut dalam perusahaan, dengan total seluruh bobot sama dengan 1,0.
- c. Selanjutnya pada langkah ke-2, masing-masing faktor juga diberi peringkat (ranting) mulai dari angka 1-4, di mana nilai 4 (sangat baik), 3 (baik), 2 (kurang baik), dan 1 (sangat tidak baik).
- d. Pada langkah ini, setiap bobot pada kolom kedua dikali dengan peringkat yang telah ditentukan pada kolom tiga untuk mendapatkan nilai tertimbangnya.
- e. Masing-masing faktor yang ada jumlahnya dijumlahkan agar total nilai tertimbang perusahaan tersebut dapat diketahui.

Berapapun faktor eksternal yang dipertimbangkan, baik itu peluang maupun ancaman total nilai pertimbangan yang dihasilkan akan berkisar dari 1,0 untuk yang sangat rendah sampai dengan 4,0 untuk yang sangat tinggi, dengan skor rataan 2,5 berarti perusahaan dengan keadaan yang ada belum mampu memanfaatkan peluang secara optimal yang sangat rentan terhadap ancaman persaingan. Dengan kata lain, dalam menghadapi dinamika

lingkungan eksternal perusahaan sedang diposisi lemah. Sebaliknya, jika hasil lebih besar dari 2,5 dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal posisi perusahaan relatif kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis SWOT

Untuk analisis strategi pemasaran yang sebaiknya digunakan dalam upaya menghadapi berbagai saingan yang terjadi, maka sebaiknya mengacu pada kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman serta faktor-faktor kunci keberhasilan yang mempengaruhi efektifitas kinerja kerja dalam perusahaan khusus pada Quin Spin Laundry, maka dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal analisis dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Analisis Internal

1. Kekuatan (*Strength*)

- a) Harga yang terjangkau.
- b) Kualitas hasil cucian.
- c) Mutu pelayanan.
- d) Lokasi yang strategis

2. Kelemahan (*Weaknesses*)

- a) Sumber daya utama yang masih minim.
- b) Media promosi internet yang belum diterapkan.

b. Analisis Eksternal

1. Peluang (*Opportunity*)

- a) Pertumbuhan penduduk.
- b) Berubahnya gaya hidup masyarakat.
- c) Perkembangan teknologi informasi.

2. Ancaman (*Threat*)

- a) Harga bahan baku yang selalu naik
- b) Pesaing dengan usaha yang sama dengan jarak berdekatan semakin banyak.

Berdasarkan identifikasi berbagai faktor internal dan eksternal maka selanjutnya menyusun faktor-faktor strategi perusahaan dengan menggunakan analisis SWOT

2. Matriks Internal dan Eksternal Analisis SWOT

Tabel 2. Hasil Matriks Internal Eksternal SWOT

IFAS	Kekuatan/<i>Strengths</i> (S)	Kelemahan/<i>Weakness</i> (W)
EFAS	Peluang/opportunity (O)	S O Strategy
1. Pertumbuhan penduduk. 2. Berubahnya gaya hidup masyarakat. 3. Perkembangan teknologi	1. Harga yang terjangkau. 2. Kualitas hasil cucian. 3. Mutu pelayanan. 4. Lokasi yang strategis.	1. Sumber daya utama yang minim 2. Media promosi internet yang belum diterapkan.
	1. Melakukan kegiatan promosi untuk memperkenalkan Quin Spin Laundry kepada	1. Menambah sumber daya utama (mesin dan manusia) untuk efektif dan efisiensi aktivitas

informasi.	kepada masyarakat (S1, S4, O2, 03) 2. Meningkatkan kualitas hasil cucian dan pelayanan kepada pelanggan (S2, S3, 01)	yang dilakukan (W1, O1,) 2. Memanfaatkan teknologi informasi untuk kegiatan promosi agar wilayah promosi menjadi luas (W2 O2, O3)
Ancaman/Threat (T)	S T Strategy	W T Strategy
1. Fluktuasi bahan baku yang selalu naik 2. Pesaing dengan usaha yang sama dengan jarak berdekatan semakin banyak.	1. Tarif jasa di naikkan dengan pelayanan tetap terjaga (S, S4, T) 2. Tetap fokus pada kualitas dan pelayanan kepada konsumen (S2, S3, T1)	1. Membuka cabang baru dilokasi yang berbeda (W2, T1) 2. Memperbaharui kondisi sumber daya utama (mesin) agar dapat menghemat semua pengeluaran (W1, T2,)

a) Strategi Alternatif

Menurut Setyorini dkk (2016), strategi alternatif terdiri dari strategi S-O, strategi S-T, dan strategi W-T. maka strategi alternatif yang dihasilkan dari matriks internal eksternal adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas hasil cucian dan pelayanan kepada pelanggan.
- 2) Melakukan kegiatan promosi untuk memperkenalkan Quin Spin Laundry kepada masyarakat.
- 3) Tetap fokus pada kualitas dan pelayanan kepada konsumen.
- 4) Tarif jasa di naikkan dengan pelayanan yang tetap terjaga.
- 5) Memperbaharui kondisi sumber daya utama (mesin) agar dapat menghemat semua pengeluaran.
- 6) Membuka cabang baru dilokasi yang berbeda.

b) Pilihan strategi

Setyorini dkk (2016), pilihan strategi terdiri dari strategi S-O, strategi W-O, strategi W-T maka strategi pilihan yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas hasil cucian dan pelayanan kepada pelanggan.
- 2) Melakukan kegiatan promosi untuk memperkenalkan Quin Spin Laundry kepada masyarakat.
- 3) Menambah sumber daya utama untuk efektivitas dan efisiensi aktivitas yang dilakukan.
- 4) Memanfaatkan teknologi informasi untuk kegiatan promosi agar wilayah promosi menjadi luas.
- 5) Memperbaharui kondisi sumber daya utama agar dapat menghemat semua pengeluaran.
- 6) Membuka cabang baru dilokasi yang berbeda.

3. Evaluasi faktor Internal

Tabel 3. Hasil matriks IFAS (*Internal Factor Analisis Strategy*)

No	URAIAN	BOBOT	SKOR	JUMLAH
I	KEKUATAN			
	a) Harga yang terjangkau.	0,19	4	0,76
	b) Kualitas hasil cucian.	0,19	4	0,76
	c) Mutu pelayanan.	0,19	4	0,76
	d) Lokasi yang strategis.	0,18	4	0,72
	Jumlah skor kekuatan			3
II	KELEMAHAN			
	a) Sumber daya utama yang masih minim.	0,12	3	0,36
	b) Media promosi internet yang belum diterapkan.	0,09	2	0,18
	Jumlah Skor Kelemahan			0,54
	Total (I+II)			3,54

4. Evaluasi faktor Eksternal

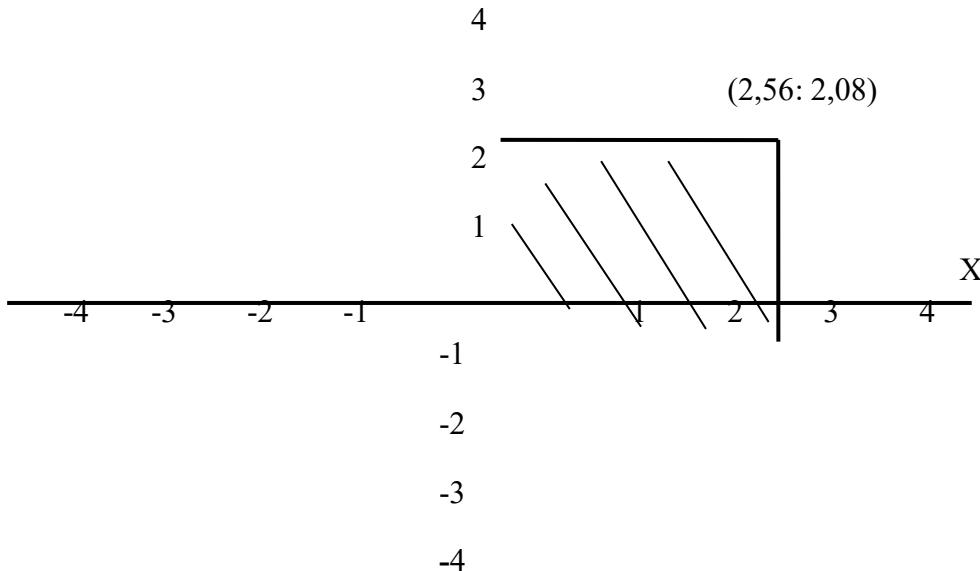
Tabel 4. Hasil matriks EFAS (*Eksternal Factor Analisis Strategy*)

NO	URAIAN	BOBOT	SKOR	JUMLAH
I	PELUANG			
	a) Pertumbuhan penduduk	0,30	4	1,2
	b) Berubahnya gaya hidup masyarakat.	0,29	3	0,87
	c) Perkembangan teknologi informasi	0,28	4	1,12
	Jumlah Skor Peluang			3,19
II	ANCAMAN			
	a) Fluktuasi Harga bahan baku yang selalu naik	0,20	3	0,6
	b) Pesaing dengan usaha yang sama dengan jarak berdekatan semakin banyak.	0,17	3	0,51
	Jumlah Skor Ancaman			1,11
	Total (I+II)			4,3

Berdasarkan tabel 3 dan 4 dapat diketahui secara tepat strategi yang akan diambil untuk pemasaran dalam meningkatkan pendapatan. Nilai skor untuk faktor kekuatan adalah sebesar 3 dan untuk faktor kelemahan sebesar 0,54 dan selisih dari nilai tersebut adalah 2,56. Sedangkan nilai skor untuk peluang adalah sebesar 3,19 dan nilai skor untuk ancaman adalah sebesar 1,11 dan selisih dari nilai tersebut adalah 2,08 . Nilai-nilai tersebut dapat membentuk titik koordinat, yaitu (2,56: 2,08). Berdasarkan titik koordinat terlihat jelas bagaimana strategi yang tepat untuk meningkatkan pendapatan sebagaimana yang terlihat pada matriks/kuandran *SWOT* berikut:

Y

3. Mendukung Strategi *Turn Around*



4. Mendukung Strategi Devinsif

2. Mendukung Strategi Diversifikasi

Gambar 1. Matriks/kuandran *SWOT*

Berdasarkan hasil matriks/kuandran *SWOT*, terlihat potongan dari titik X,Y menjelaskan bahwa pemasaran berada pada titik Kuandran 1, dimana merupakan suatu situasi yang menguntungkan karena memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat menempatkan kesempatan yang ada. Sehingga strategi yang tepat diterapkan oleh Quin Spin Laundry Kota Palopo dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan yang agresif (*Growth oriented strategy*) ataupun dengan rekomendasi strategi progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sangat sehingga memungkinkan untuk terus melakukan ekspansi memperbesar pertumbuhan dan meraih secara maksimal. Khasandra 2017 (dalam Freddy rangkuti 2009), dimana faktor strategi pemasaran dapat meningkatkan pendapatan pada Quin Spin Laundry Kota Palopo dapat diterima dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas hasil cuci dan pelayanan kepada pelanggan.
- b. Melakukan kegiatan promosi untuk memperkenalkan Quin Spin Laundry kepada masyarakat.
- c. Tetap fokus pada kualitas dan pelayanan kepada konsumen.
- d. Tarif jasa dapat dinaikkan dengan kualitas dan pelayanan yang tetap terjaga.
- e. Memperbarui kondisi sumber daya utama agar dapat menghemat semua pengeluaran.
- f. Membuka cabang baru dilokasi yang berbeda.

Pembahasan

1. Hasil kecocokan

Berdasarkan hasil pencocokan pada matriks internal dan eksternal analisis *SWOT*, maka didapat strategi sebagai berikut:

- a. Strategi S O (*Strengths-Opportunity*)

1. Meningkatkan kualitas hasil cucian dan pelayanan kepada pelanggan.
 2. Melakukan kegiatan promosi untuk memperkenalkan Quin Spin Laundry kepada masyarakat.
- b. Strategi W O (*Weakness-Opportunity*)
1. Menambah sumber daya utama (alat operasional) untuk efisiensi aktivitas yang dilakukan.
 2. Memanfaatkan teknologi informasi untuk kegiatan promosi menjadi luas.
- c. Strategi S T (*Strengths-Threat*)
1. Tetap fokus pada kualitas dan pelayanan.
 2. Tarif jasa dapat dinaikkan dengan kualitas dan pelayanan yang tetap terjaga.
- d. strategi W T (*Weakness-Threat*)
1. Memperbarui kondisi sumber daya utama (mesin) agar dapat menghemat semua pengeluaran.
 2. Membuka cabang baru dilokasi yang berbeda.

2. Hasil matriks *IFAS* (*Internal Factor Analisis System*)

Berdasarkan matriks *IFAS*, maka didapat jumlah skor untuk faktor kekuatan adalah sebesar 3 dan untuk faktor kelemahan sebesar 0,54 sehingga untuk total kekuatan dan kelemahan adalah sebesar 3,54.

3. Hasil matriks *EFAS* (*Eksternal Factor Analisis System*)

Berdasarkan hasil matriks *EFAS*, maka didapat jumlah skor untuk faktor peluang adalah sebesar 3,19 untuk faktor ancaman sebesar 1,11 sehingga jumlah faktor peluang dan faktor ancaman adalah 4,3.

Pada matriks kuandran *SWOT* menggambarkan bahwa sumbu Y=2,08 (positif) dan sumbu X=2,56 (positif) yang membentuk titik kordinat atau titik pertemuan antara X dan Y yakni 2,56:2,08, titik ini menggambarkan bahwa posisi pemasaran Quin Spin Laundry berada pada kuandran 1 dimana merupakan suatu situasi yang sangat menguntungkan, karena memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan kesempatan yang ada. Strategi yang tepat untuk diterapkan pada Quin Spin Laundry Kota Palopo dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*) ataupun dengan merekomendasi strategi progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat memungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal Khasandra 2017 (dalam Freddy rangkuti 2009), dimana faktor strategi pemasaran dapat meningkatkan pendapatan pada Quin Spin Laundry Kota Palopo dapat diterima dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas hasil cucian dan pelayanan kepada pelanggan.
- b. Melakukan kegiatan promosi untuk memperkenalkan Quin Spin Laundry kepada masyarakat.
- c. Menambah sumber daya utama untuk efisiensi aktivitas yang dilakukan.
- d. Meningkatkan promosi dengan memperluas wilayah promosi dan memberikan diskon kepada pelanggan.
- e. Membuka cabang baru dilokasi yang berbeda.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil matriks *IFAS* menunjukkan bahwa jumlah skor untuk faktor kekuatan adalah 3 dan untuk faktor kelemahan sebesar 0,54 sehingga untuk total kekuatan dan kelemahan adalah adalah sebesar 3,54. Sedangkan, hasil matriks *EFAS* menunjukkan jumlah skor untuk faktor peluang adalah sebesar 3,19 untuk faktor ancaman sebesar 1,11 sehingga jumlah faktor peluang dan faktor ancaman adalah 4,3. Pada matriks kuandran *SWOT* menggambarkan bahwa sumbu Y=0,5 (positif) dan sumbu X=3,67 (positif) yang membentuk titik kordinat atau titik pertemuan antara X dan Y yakni 3,67:0,5, titik ini menggambarkan bahwa posisi pemasaran Quin Spin Laundry berada pada kuandran 1 dimana merupakan suatu situasi yang sangat menguntungkan, karena memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan kesempatan yang ada. Strategi yang tepat untuk diterapkan pada Quin Spin Laundry Kota Palopo dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*) ataupun dengan merekomendasi strategi progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat memungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

Saran

1. Quin Spin Laundry harus Meningkatkan kualitas hasil cucian agar dapat menarik pelanggan.
2. Quin Spin Laundry harus memaksimalkan kegiatan promosi untuk menarik minat konsumen.
3. Quin Spin Laundry harus mampu memperhatikan tingkat marketing mix khususnya harga dan pasaran untuk mempertahankan pelanggan

DAFTAR PUSTAKA

- Desi Ratna Sari. 2017. *Pengaruh lama usaha dan jam kerja terhadap Pendapatan kantin di lingkungan Universitas Jambi* [Skripsi]. Jambi (ID) Universitas Jambi.
- Erni Yunaida. 2017. Analisis Strategi Pemasaran untuk Meningkatkan Pendapatan Produk Surat dan Paket Kantor Pos Langsa. *Jurnal manajemen dan keuangan*.6 (1) 688-699.
- Hany Setyorini dkk. 2016. Analisis Strategi Pemasaran Matriks SWOT dan QSPM (Studi Kasus: Restoran WS Soekarno Hatta Malang) *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*. 5 (1):46-53.
- Hasbi Jaya. 2014. *Pengaruh marketing MIX dalam meningkatkan pendapatan jasa pada KSP Berkat Cabang Palopo* [Skripsi]. Palopo (ID) Universitas Andi Djemma.
- Helen Malinda. 2017. *Analisis Strategi Pengembangan Bisnis UKM guna meningkatkan Pendapatan karyawan menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Lampung. ID Universitas Islam Raden Intan.
- Hendrayana M. 2011. *Strategi pengembangan Makanan Tradisional Bali pada Hotel Di kawasan Sanur* [skripsi]. Denpasar (ID) Universitas Udayana.
- Imelda. 2013. *Peranan program infrasuktur pedesaan dalam meningkatkan pendapatan masyarakat Di Desa Salutubu Kecamatan Walenrang Utara* [Skripsi]. Palopo (ID) Universitas Andi Djemma.

- Listia Yuniarti. 2017. *Analisis Strategi Bersaing UKM Laundry (Study Kasus pada SuperWash Laundry Kota Semarang)*. [Skripsi]. Semarang (ID) Universitas Diponegoro.
- Malau Harnan. 2017. *Manajemen pemasaran cetakan pertama*. Penerbit: Alfabet, CV. Bandung.
- Mila Sari. 2016 analisis strategi pemasaran Dalam meningkatkan penjualan volume penjualan pada Kafe Emzyme. [Skripsi]. Palopo. ID Universitas Andi Djemma.
- M. Fidel Khasandra. (2017) *Analisis SWOT Bisnis Laundry UD Rafa Laundry Klindocare di Duri Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan di rafa laundry klindocare duri*. [Skripsi]. Riau (ID) Universitas Riau.
- Nanik Muthohharoh. 2017. *Analisis Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Pendapatan di Koperasi Unit Desa (KUD) Bahagia Kecamatan Gembong Kabupaten Pati*. [Skripsi]. Kudus. (ID) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
- Nur Yaumil Fitri. 2014. *Analisis strategi pemasaran dalam mencapai tujuan perusahaan pada Bank Mandiri Cabang Pangkep*. [Skripsi]. Makassar. (ID) Universitas Hasanuddin.
- Nurwana. 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendapatan pedagang Siomay di pelabuhan Tanjung Ringgit Kota Palopo*. [Skripsi]. Palopo. (ID) Universitas Andi Djemma.
- Preti Adam Nirmala. 2018. Analisis Strategi Pengembangan Usaha Pirez Laundry Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (2): 410-424
- Robi Setyawan. 2015. *Penerapan Analisis SWOT Sebagai Landasan Merumuskan Strategi Pemasaran Usaha Jasa Sewa Mobil “AMAN-AMIN” Transport Tour and Travel Ambarketawang Sleman Yogyakarta*. [Skripsi], Yogyakarta (ID) Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sri Wulandari. 2014. *Analisis strategi pemasaran dalam meningkatkan laba pada Praja Tour dan Rravel Di Yogyakarta*. [Skripsi]. Surabaya. ID Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Sunyoto Danang. 2015. *Strategi Pemasaran Cetakan pertama*. Penerbit: CAPS (canter for Academic Publishing). Yogyakarta.

BUKU PENGANTAR
DILAKUKAN DENGAN DILIHAT
PADA PERTEMUAN DAN KONSEP
DILAKUKAN DENGAN DILIHAT

PENERBIT: ANDI DJEMMA PRESS



9 772615 585005



9 772615 187001