

Manajemen & Kewirausahaan

Volume 2 No. 3 Tahun 2021

ISSN 2774-6941 (online)



Manajemen & Kewirausahaan
Berbagi Ilmu dan Pengetahuan

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Manado



Manajemen & Kewirausahaan

Berbagi Ilmu dan Pengetahuan

Vol. 2, No. 2, 2021 ISSN 2774-6941 (*online*)

Diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado. Jurnal ini berfokus pada kajian manajemen, bisnis, dan kewirausahaan dan diterbitkan dua kali dalam satu tahun.

Editor in Chief:

Lihard S. Lumapow

Managing Editor:

Aditya Pandowo

Dewan Editor:

Robert R. Winerungan (Universitas Negeri Manado)

Hennij L. Suot (Universitas Negeri Manado)

Stefany I. Angmalisang (Universitas Negeri Manado)

Produksi

Stevi Mentang

Indexed By:



Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen FE-UNIMA
Jl Kampus UNIMA Tondano-95618
Sulawesi Utara

editor.mk@unima.ac.id

ejurnal-mapalus-unima.ac.id/index.php/jmk

DAFTAR ISI

Pengaruh Kupon Obligasi, Likuiditas Obligasi, dan Profitabilitas Terhadap Imbal Hasil Obligasi Korporasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2019.....91

Meriska Mokoagouw, Ramon Tumiwa, Lihard Lumapow

Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Aset, Struktur Aktiva, dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Pertambangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.....110

Glorya Mamahit, Arie Kawulur, Hennij Suot

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Niat Untuk Keluar.....124

Nur Ainun Ramdani, Robert R. Winerungan, Aditya Pandowo

Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Pengembangan Usaha Kuliner Di Tondano.....136

Irnasari Asina, Grace J. Soputan, Mareyke G. V. Sumual

Pengaruh Tata Letak Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Klabat.....150

Rouna Paoki

Kinerja Bisnis Perempuan Pelaku UMKM: Peran Kognisi Kewirausahaan dan Model Bisnis.....160

Grace J. Soputan, Oskarolina Paka, Irnasari Paka

Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen FE-UNIMA
Jl Kampus UNIMA Tondano-95618
Sulawesi Utara

editor.mk@unima.ac.id

ejurnal-mapalus-unima.ac.id/index.php/jmk

PENGARUH KUPON OBLIGASI, LIKUIDITAS OBLIGASI, DAN PROFITABILITAS TERHADAP IMBAL HASIL OBLIGASI KORPORASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2014-2019

Meriska Mokoagouw¹, Ramon Tumiwa² dan Lihard Lumapow³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

¹mokoagouwmeriska@gmail.com, ²ramontumiwa@unima.ac.id, ³lihard_lumapow@unima.ac.id

Diterima : 09-04-2021
Direvisi : 20-04-2021
Disetujui : 24-04-2021

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kupon obligasi, likuiditas obligasi, profitabilitas terhadap imbal hasil obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2019. Imbal hasil yang diterima investor dari investasi obligasi selalu berfluktuasi. Data yang digunakan merupakan data sekunder dengan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi data panel dengan model *random effect* serta menggunakan bantuan *Eviews 10* untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah 138 perusahaan yang menerbitkan obligasi korporasi dengan 1165 obligasi dalam yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2019 dengan *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kupon obligasi (CPN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Imbal Hasil Obligasi (YTM). Sebaliknya likuiditas obligasi (FR) dan profitabilitas (ROA) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Imbal Hasil Obligasi (YTM).

Kata Kunci: kupon obligasi, likuiditas obligasi, profitabilitas, imbal hasil obligasi.

Abstract This study aims to determine and analyze the effect of bond coupons, bond liquidity, profitability on corporate bond yields listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2014-2019. The returns that investors receive from investing in bonds always fluctuate. The data used are secondary data with quantitative research types. The analytical tool used is panel data regression analysis with a random effect model and using the help of *Eviews 10* to obtain a comprehensive picture of the relationship between one variable and another. The population in this study were 138 companies that issued corporate bonds with 1165 bonds listed on the Indonesia Stock Exchange in 2014-2019 with *purposive sampling* as the sampling method. The results showed that bond coupons (CPN) had a positive and significant effect on bond yields (YTM). On the other hand, bond liquidity (FR) and profitability (ROA) have a negative and insignificant effect on bond yields (YTM).

Keywords: bond coupon, bond liquidity, profitability, bond yield.

PENDAHULUAN

Obligasi merupakan salah satu jenis instrument pembiayaan yang dapat berperan dalam dua sisi yaitu, sebagai instrumen pembiayaan dan sebagai instrumen investasi. Dalam peran sebagai issuer/penerbit, obligasi merupakan jenis instrumen pembiayaan bagi suatu

perusahaan maupun bagi suatu negara. Obligasi juga dapat digunakan sebagai instrument investasi yang dapat memberikan pendapatan dalam bentuk bunga maupun gain bagi para investor. Maka dari itu obligasi memiliki implikasi yang sangat penting baik untuk pengambilan keputusan perusahaan, pengambilan keputusan investasi,

maupun untuk pengambilan kebijakan publik.

Menurut Samsul (2015), obligasi merupakan surat utang yang diterbitkan oleh pemerintah ataupun pihak swasta kepada masyarakat atau investor dengan imbalan yang dapat berupa kupon/bunga dan pelunasan pokoknya yang dibayarkan lebih dari satu tahun. Kupon yang dibayarkan bisa bersifat tarif tetap (*fixed rate*), tarif mengambang (*floating rate*) maupun kombinasi dari keduanya. Pembayaran kupon bisa dilakukan secara periodikal yaitu bulanan, triwulanan atau semesteran.

Banyak faktor yang melatarbelakangi pemilihan investasi obligasi dibandingkan dengan jenis investasi lainnya seperti saham. Pertama, tingkat kerugian (*loss*) cenderung lebih kecil karena tingkat pendapatan yang diterima bersifat tetap. Kedua, investor obligasi akan lebih diutamakan dalam pengembalian dananya apabila perusahaan mengalami kebangkrutan dibandingkan dengan pemegang saham (Listiawati & Paramita, 2018).

Berbeda dengan obligasi pemerintah yang memiliki risiko gagal bayar mendekati nol karena jaminan ketersediaan dana setiap tahunnya dalam bentuk APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) dapat digunakan sebagai pembayaran kupon dan pokok obligasi sampai dengan jatuh tempo, obligasi korporasi memiliki risiko gagal bayar tergantung pada kondisi internal perusahaan penerbitnya, dan eksternal perusahaan seperti pasar atau bahkan kondisi politik negara tempat perusahaan berdomisili dan pemerintah tidak dapat menjamin akan risiko kegagalan pembayaran. Oleh karena itu investor obligasi harus dengan cermat dalam memilih obligasi korporasi. Risiko yang terdapat pada obligasi akan mempengaruhi tingkat return yang diharapkan oleh investor yang dikenal dengan *yield* atau imbal hasil obligasi.

Menurut Surya & Nasher, (2011),

imbal hasil (*return*) yang akan didapatkan oleh investor dari hasil penempatan dananya pada obligasi dinamakan imbal hasil atau *yield*. Menurut Samsul, (2006) imbal hasil atau *yield* adalah bentuk keuntungan atas investasi obligasi yang dinyatakan dalam presentase. Sebagai instrument investasi, perubahan tingkat imbal hasil atau *yield* obligasi yang diperoleh investor seiring dengan berjalannya waktu akan mengalami perubahan. Perubahan imbal hasil tersebut dipengaruhi oleh tingkat harga pasar obligasi tersebut. Oleh sebab itu, investor dan emiten harus wajib memperhatikan fluktuasi harga obligasi termasuk faktor-faktor yang menentukan perubahan imbal hasil obligasi itu sendiri (Surya & Nasher, 2011).

Yield to maturity obligasi korporasi yang aktif beredar tahun 2014-2019 mengalami fluktuasi. Obligasi subordinasi I Bank UOB Indonesia Tahun 2014 dengan kode BBIA/BBIA01SB pada tahun 2014 memiliki *yield to maturity* 10.9649 dan mengalami peningkatan pada tahun 2015 yaitu menjadi 11.0242 dan kembali menurun pada tahun 2016 menjadi 10.0417 terus menurun di tahun 2017 menjadi 9.6391 kemudian kembali naik di tahun 2018 menjadi 10.3044 dan tahun 2019 *yield to maturity* PT Bank UOB Indonesia dengan kode BBIA/BBIA01SB bernilai 10.2573. Nilai rata-rata *yield to maturity* Obligasi Subordinasi I Bank UOB Indonesia Tahun 2014 dengan kode BBIA/BBIA01SB senilai 10.3719. Hanya dua tahun pertama yaitu tahun 2014 dan tahun 2015 yang memiliki *yield to maturity* di atas rata-rata selain itu tahun 2016 sampai 2019 memiliki *yield to maturity* di bawah nilai rata-ratanya.

Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap II Tahun 2014 dengan kode BNLI2/BNLI02SBCN2 pada tahun 2014 memiliki nilai *yield to maturity* 11.5791 menurun di tahun 2015 menjadi 10.0640, tahun 2016 10.0620 dan terus menurun tahun 2017 menjadi 9.6436 kemudian tahun 2018 naik menjadi 10.4228 dan turun kembali di tahun 2019

menjadi 10.2837. Nilai rata-rata *yield to maturity* Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap II Tahun 2014 dengan kode BNLI2/BNLI02SBCN2 10.3425 dan hanya dua tahun yaitu tahun 2014 dan tahun 2018 yang memiliki nilai *yield to maturity* di atas rata-rata dan untuk tahun 2015, 2016, 2017 dan 2019 memiliki nilai *yield to maturity* di bawah rata-rata.

Obligasi II Telkom Tahun 2010 dengan kode TLKM/TLKM02B pada tahun 2014 memiliki nilai *yield to maturity* 10.0804 mengalami peningkatan tahun 2015 menjadi 10.3152 kemudian menurun di tahun 2016 menjadi 9.6380 terus menurun tahun 2017 menjadi 9.3087 kemudian kembali naik menjadi 9.7031 tahun 2018 dan tahun 2019 9.8439. Nilai rata-rata *yield to maturity* Obligasi II Telkom Tahun 2010 dengan kode TLKM/TLKM02B yaitu 9.8148 dan tiga tahun memiliki nilai *yield to maturity* di atas rata-rata dan tiga di bawah rata-rata. Untuk yang memiliki nilai *yield to maturity* di atas rata-rata yaitu tahun 2014, 2015 dan 2019 dan di bawah rata-rata tahun 2016, 2017 dan 2018.

Menurut Sitorus (2015: 10), terdapat sejumlah faktor yang menentukan *yield* obligasi, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal yang menentukan *yield* obligasi yaitu tingkat suku bunga, inflasi dan kurs. Sedangkan faktor internal yang menentukan *yield* obligasi adalah kinerja keuangan perusahaan dan struktur instrument obligasi. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi *yield* atau imbal hasil obligasi, penulis hanya membahas mengenai 3 faktor yaitu kupon obligasi, likuiditas obligasi dalam struktur instrumen obligasi, dan profitabilitas dalam kinerja perusahaan.

Kupon obligasi adalah faktor yang mempengaruhi *yield* atau imbal hasil obligasi. Besaran *yield* obligasi diukur dari besaran kepemilikan kupon obligasi. Kupon obligasi adalah tingkat bunga yang dibayarkan kepada investor setiap periodenya oleh perusahaan penerbit

obligasi hingga batas jatuh tempo (Sari & Sudjarni, 2016). Kupon yang tinggi menjadi daya tarik bagi investor karena semakin tinggi nilainya, semakin tinggi potensi *yield* yang akan diterima.

Faktor selanjutnya yaitu likuiditas. Dalam menginvestasikan dananya investor memiliki beberapa pertimbangan, yang termasuk dalam pertimbangannya salah satunya adalah likuiditas. Likuiditas dari suatu obligasi menunjukkan seberapa cepat atau seberapa sering investor mampu menjual obligasinya tanpa mengorbankan harga obligasinya. Menurut Hartono (2013), likuiditas obligasi yang tinggi mampu menarik penjual dan pembeli obligasi yang banyak, sehingga lebih mudah dalam memperjual belikannya. Hanafi (2005, hal 133) mengatakan bahwa likuiditas obligasi merujuk tingginya volume dan frekuensi transaksi perdagangan obligasi di pasar obligasi. Volume dan frekuensi transaksi perdagangan obligasi yang tinggi mendorong naiknya harga obligasi di masa depan.

Likuiditas obligasi dengan menggunakan frekuensi perdagangan obligasi korporasi tahun 2014 sampai tahun 2019 mengalami fluktuasi. Obligasi Subordinasi I Bank UOB Indonesia Tahun 2014 memiliki nilai frekuensi 19 dan tahun 2015 naik menjadi 53 kembali turun di tahun 2016 menjadi 25 selanjutnya tahun 2017 naik menjadi 34, tahun 2018 turun menjadi 22 selanjutnya tahun 2019 naik menjadi 30. Obligasi Subordinasi I Bank UOB Indonesia Tahun 2014 memiliki rata-rata nilai frekuensi sebesar 31. Tahun 2015 dan 2017 memiliki nilai frekuensi di atas rata-rata dan tahun 2014, 2016, 2018 dan 2019 memiliki nilai frekuensi di bawah rata-rata.

Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap I Tahun 2012 BBTN2/BBTN01CN1 pada tahun 2014 memiliki frekuensi obligasi senilai 4 naik di tahun 2015 menjadi 23, tahun 2016 turun menjadi 22 kemudian kembali naik di tahun 2017 menjadi 47 dan tahun 2018 terus naik menjadi 68 kemudian tahun 2019 menjadi

72. Nilai rata-rata frekuensi dari obligasi ini adalah 39 dan di tiga tahun pertama yaitu tahun 2014, 2015 dan 2016 memiliki nilai frekuensi di bawah rata-rata dan untuk tahun 2017, 2018 dan 2019 memiliki nilai frekuensi di atas rata-rata.

Obligasi II Telkom Tahun 2010 TLKM/TLKM02B pada tahun 2014 memiliki nilai frekuensi 85 dan menurun di tahun 2015 menjadi 38 terus menurun di tahun 2016 menjadi 18 selanjutnya meningkat di tahun 2017 menjadi 54 kemudian kembali mengalami penurunan di tahun 2018 menjadi 46 dan di tahun 2019 meningkat menjadi 74. Obligasi ini memiliki nilai rata-rata frekuensi yaitu 53. Tahun 2014, 2017 dan 2019 memiliki nilai frekuensi di atas rata-rata dan untuk tahun 2015, 2016 dan 2018 memiliki nilai frekuensi di bawah rata-rata.

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh investor yaitu profitabilitas. Hal ini dikarenakan kinerja keuangan perusahaan tercermin dari profitabilitasnya. Profitabilitas digunakan oleh investor untuk menilai investasi dan risikonya, termasuk pemegang obligasi dalam menilai keputusan kredit. Husnan (2013: 345) menyatakan bahwa rasio profitabilitas merupakan faktor internal yang mempengaruhi *yield* obligasi. Semakin besar rasio maka semakin kecil *yield* obligasi.

Profitabilitas dengan menggunakan rasio *return on assets*, obligasi korporasi tahun 2014 sampai tahun 2019 mengalami fluktuasi. Obligasi II Telkom Tahun 2010 dengan kode TLKM/TLKM02B memiliki *return on assets* 10.38 di tahun 2015 menurun menjadi 9.32 kemudian tahun 2016 meningkat menjadi 10.77, tahun 2017 menjadi 11.15 dan tahun 2018 menurun menjadi 8.74 dan tahun 2019 menjadi 8.43. Obligasi ini memiliki nilai rata-rata *return on assets* sebesar 9.80. Tahun 2014, 2016 dan 2017 memiliki nilai *return on assets* di atas rata-rata sedangkan tahun 2015, 2018 dan 2019 memiliki nilai *return on assets* di bawah rata-rata.

Obligasi Berkelanjutan I ANTAM Tahap I Tahun 2011 dengan kode ANTM/ANTM01BCN1 pada tahun 2014 memiliki nilai *return on assets* sebesar -3.51 menurun di tahun 2015 menjadi -4.74 kemudian tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 0.21 terus meningkat di tahun 2017 menjadi 0.45 selanjutnya tahun 2018 menjadi 2.62 tahun 2019 kembali menurun menjadi 0.64. Nilai rata-rata *return on assets* obligasi ini yaitu -0.72. Tahun 2014 dan 2015 memiliki nilai *return on assets* di bawah rata-rata sedangkan 2016 sampai 2019 memiliki *return on assets* di atas rata-rata.

Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank BII Tahap I Tahun 2014 dengan kode BNII/BNII02SBCN1 pada tahun 2014 memiliki nilai *return on assets* 0.48 meningkat di tahun 2015 menjadi 0.72 dan tahun 2016 sebesar 1.16 kemudian tahun 2017 menurun menjadi 1.04 dan tahun 2018 kembali meningkat menjadi 1.23 selanjutnya menurun di tahun 2019 menjadi 1.08. Obligasi ini memiliki nilai rata-rata *return on assets* sebesar 0.95. Tahun 2014 dan 2015 memiliki nilai *return on assets* di bawah rata-rata dan tahun 2016 sampai 2019 memiliki nilai *return on assets* di atas rata-rata.

TINJAUAN LITERATUR

Yield atau Imbal Hasil Obligasi

Yield merupakan hasil yang diperoleh atas investasi sejumlah dana pada suatu obligasi (Fahmi, 2012: 153). Menurut Tandelilin dalam Susanti (2012:23), *yield* atau imbal hasil obligasi adalah faktor terpenting bagi investor dalam melakukan pembelian obligasi sebagai instrument investasinya. Menurut Gumanti (2011: 265) terdapat beberapa istilah definisi *yield* yang ada sejauh ini antara lain.

1. *Nominal yield*

Yield nominal atau kupon (*coupon* atau *nominal yield*) adalah tingkat kupon tahunan yang dijanjikan.

2. *Current yield*

Yield yang dihitung dengan cara

membagi pembayaran kupon tahunan yang dijanjikan dengan harga pasar obligasi yang berlaku saat ini.

3. *Yield to maturity*

Yield to maturity adalah tingkat pengembalian dari obligasi yang dibeli dengan harga pasar sekarang dan disimpan hingga saat jatuh tempo. *Yield to maturity* dapat diperoleh dengan mencari tingkat diskonto dimana nilai aliran kas dan nilai pasar sekarang dari obligasi sama besarnya.

4. *Yield to call*

Yield to call mirip dengan *yield to maturity* namun, YTC berasumsi bahwa obligasi akan ditarik pada tanggal yang paling mungkin. Bentuk call memungkinkan perusahaan membeli kembali obligasi pada harga yang ditetapkan. Dalam hal ini yang digunakan bukannya nilai par pada saat jatuh tempo sebagai pembayaran, melainkan harga call-nya.

Kupon Obligasi

Menurut Tandelilin (2010: 289) kupon merupakan salah satu determinan yang menentukan *yield* obligasi. Menurut Hartono (2013), kupon obligasi adalah pendapatan bunga yang dibayarkan kepada pemegang obligasi oleh emiten penerbit obligasi pada setiap periode tertentu yang umumnya berjangka setengah tahun atau tahunan (Hartono, 2013). Menurut Kementerian Keuangan Republik Indonesia, *Coupon*/kupon merupakan besaran bunga dalam bentuk persentase dari nilai nominal obligasi yang harus yang dibayarkan secara reguler. Setiap kupon merupakan bentuk pengembalian pinjaman penerbit obligasi kepada investor yang dibayarkan berdasarkan nilai yang telah disepakati. Kesepakatan nilai berdasarkan tingkat suku bunga kemudian menjadi nilai tukar kupon. Semakin tinggi nilai kupon obligasi, semakin tinggi pula *yield* obligasinya. Akibatnya permintaan obligasi bertambah sehingga harga obligasi akan naik.

Likuiditas Obligasi

Yield obligasi bergantung juga pada likuiditas perusahaan. Tingkat likuiditas perusahaan yang tinggi akan menurunkan risiko gagal bayar. Likuiditas perusahaan yang tinggi akan menarik pembeli dan penjual obligasi sehingga memudahkan dalam transaksi jual beli (Favero et al., 2010). Hal ini sehubungan dengan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan operasinya dengan mendahulukan pelunasan kewajiban-kewajiban finansial (Harjito & Martono, 2011).

Obligasi yang dikatakan likuid adalah obligasi yang banyak beredar di kalangan pemegang obligasi serta sering diperdagangkan oleh investor di pasar obligasi (Indarsih, 2013). Dengan adanya likuiditas obligasi yang tinggi dapat membuat harga obligasi cenderung stabil dan meningkat, sehingga menyebabkan *yield* obligasi menurun karena tingkat risiko lebih rendah.

Profitabilitas

Husnan (2013: 345) menyatakan bahwa rasio profitabilitas merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi *yield* obligasi. Karena profitabilitas mempengaruhi investasi jangka panjang termasuk obligasi (Sartono 2001:122). Profitabilitas dipandang penting bagi investor karena karena profitabilitas mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba/keuntungan. Profitabilitas menjadi sinyal bagi investor untuk menginvestasikan dananya pada obligasi yang diterbitkan perusahaan tersebut berdasarkan seberapa efisien perusahaan memanfaatkan asetnya dan mengelola kegiatan operasinya untuk menghasilkan laba. Pusat perhatian pada rasio ini adalah pada hasil akhir atau laba bersih (Ross et al., 2010).

Sedangkan menurut Sartono (2001:122) profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri. Perusahaan yang bertumbuh

mempunyai harapan untuk berkembang dan menghasilkan laba sehingga bisa digunakan untuk membayar pokok dan bunga obligasi dengan lancar karena jatuh tempo obligasi dalam jangka waktu yang lama. Dengan melihat rasio profitabilitas, kreditur akan merasa aman karena perusahaan menghasilkan laba yang digunakan untuk membayar pokok dan bunga obligasi dengan lancar (Restuti dan Baridwan, 2007) mengingat solvabilitas dan aktivitas piutang ikut mempengaruhi profit perusahaan (Mayangsari et al., 2021).

Kerangka Pemikiran

Menurut Hartono (2013), kupon obligasi merupakan pendapatan bunga yang dibayarkan kepada pemegang obligasi atas perjanjian dengan penerbit obligasi untuk setiap periode tertentu, pada umumnya setiap tahun atau tiap setengah tahun. Tendelilin (2010) menyatakan bahwa kupon berperan menentukan *yield* obligasi dan tingkat pengembalian bagi investor. Apabila nilai kupon tinggi maka *yield* obligasi juga tinggi, sehingga permintaan atas obligasi bertambah yang berujung pada kenaikan harga obligasi. Menurut hasil Penelitian Safitri & Yuniati, (2018) kupon secara positif berpengaruh tidak signifikan terhadap *yield* obligasi. Hal Ini berbeda dengan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa kupon berpengaruh positif secara signifikan terhadap *yield* obligasi (Susanti & Permana, 2017; Zulfa & Nahar, 2020).

H₁: Kupon obligasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap imbal hasil obligasi

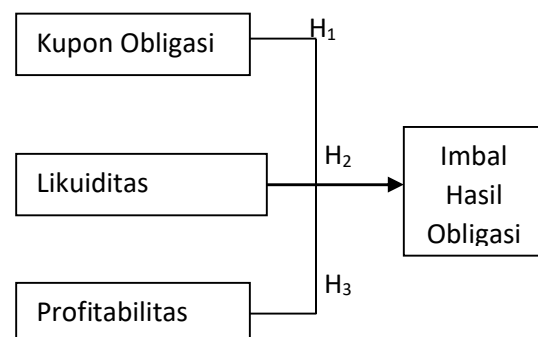
Likuiditas obligasi merupakan obligasi yang banyak beredar di kalangan investor dan masih aktif diperdagangkan di pasar obligasi yang digambarkan dengan frekuensi transaksi. Likuiditas obligasi yang tinggi dapat menyebabkan obligasi lebih menarik karena tersedianya pembeli dan penjual yang lebih banyak sehingga obligasi bisa diperjual belikan kapan saja. Dengan adanya likuiditas

obligasi yang tinggi membuat harga obligasi cenderung stabil dan meningkat, sehingga menyebabkan *yield* obligasi menurun karena tingkat risiko lebih rendah. Menurut hasil penelitian Zulfa & Nahar, (2020) likuiditas tidak berpengaruh terhadap *yield* obligasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2020) bahwa likuiditas pada penelitian ini menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel *yield* obligasi perbankan.

H₂: Likuiditas obligasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap imbal hasil obligasi

Pada prinsipnya, rasio profitabilitas menunjukkan seberapa mampu perusahaan dalam menghasilkan laba, baik dari penjualan yang ada maupun dari asset total yang dimiliki (Gumanti, 2011: 114). Semakin besar rasio profitabilitas, semakin kecil risiko tidak terbayar, maka semakin kecil pula *yield* obligasi. Menurut hasil penelitian (Safitri & Yuniati, 2018) disimpulkan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *yield* obligasi. Sedangkan menurut hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa Profitabilitas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *yield* obligasi (Fauzani & Yahya, 2017).

H₃: Profitabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap imbal hasil obligasi



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013, p.14). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kupon obligasi (X_1), likuiditas obligasi (X_2), dan profitabilitas (X_3) terhadap imbal hasil obligasi (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 138 perusahaan yang menerbitkan obligasi korporasi dengan 1165 obligasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014 sampai tahun 2019.

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti terhadap objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2014: 156). Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut.

1. Obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2019 dan hanya terdapat dalam *Indonesia Bond Market Directory* (IBMD) tergabung dalam *Indonesia Bond Pricing Agency* (IBPA)
2. Obligasi korporasi yang belum jatuh tempo selama periode penelitian yaitu 2014-2019.
3. Obligasi korporasi yang mengeluarkan kupon *fixed rate* dan kupon didistribusikan secara triwulan.
4. Obligasi Korporasi yang memiliki frekuensi perdagangan obligasi setiap tahun atau aktif diperdagangkan selama periode penelitian yaitu 2014-2019

Dari kriteria-kriteria tersebut di atas diperoleh sampel 11 perusahaan korporasi dan 15 obligasi yang aktif diperdagangkan pada periode 2014-2019.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa kupon obligasi, likuiditas obligasi,

profitabilitas dan imbal hasil obligasi korporasi dengan menggunakan data bulanan tahun 2017-2019. Data sekunder adalah data dalam bentuk sudah jadi yaitu berupa data publikasi. Data tersebut sudah dikumpulkan oleh pihak lain. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Website resmi Bursa Efek Indonesia www.idx.co.id

Teknik Analisis Data

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskriptif tentang data setiap variabel-variabel penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini.

Analisis regresi data panel merupakan analisis regresi dengan struktur data yang adalah data panel. Data Panel merupakan gabungan antara data runtut waktu (*time series*) dan data silang (*cross section*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Amirotun Sholikhah: 2016). Statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi nilai mean, minimum, maksimum dan jumlah observasi dari sampel penelitian.

Tabel 1

Deskriptif Statistik

	YTM	CPN	FR	ROA
Mean	9.970347	0.010173	44.84444	1.618653
Median	10.06300	0.010500	28.00000	0.908022
Maximum	13.17670	0.011750	270.0000	11.15707
Minimum	8.043800	0.007900	1.000000	-4.746382
Std. Dev.	0.141951	0.001322	52.28442	3.616156
Observations	90	90	90	90

Sumber: Data diolah (2021)

Keterangan:

YTM = *Yield to Maturity*/Imbal Hasil Obligasi

CPN = Kupon Obligasi

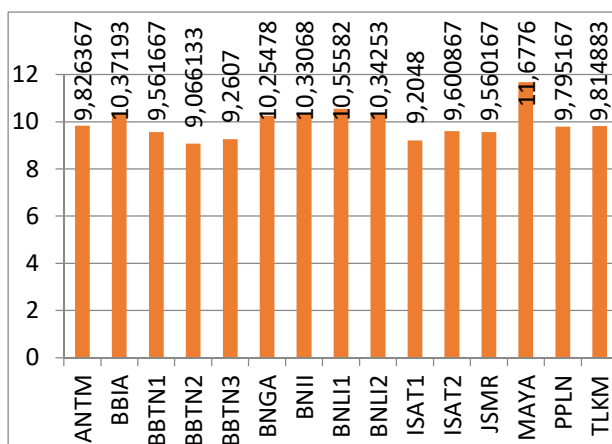
FR = Likuiditas Obligasi/Frekuensi

ROA = Return on assets/Profitabilitas

Dari hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan gambaran dari hasil pengujian statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel Y (YTM) dengan menggunakan observasi sebanyak 90 memiliki rata-rata (mean) sebesar 9.970347, dan nilai tengah (median) 10.06300, kemudian nilai terendah sebesar 8.043800, sedangkan nilai tertinggi adalah 13.17670 dan nilai standar deviasi 0.896544. Obligasi korporasi dengan nilai *Yield to Maturity* tertinggi adalah Obligasi Subordinasi Bank Mayapada III Tahun 2013 dengan kode MAYA dan untuk obligasi korporasi dengan nilai *Yield to Maturity* terendah adalah Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap II Tahun 2013 dengan kode BBTN3.

Gambar 1

Rata-rata *Yield To Maturity* pada 15 Obligasi Korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2019



Sumber: Data diolah (2021)

Dari gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Yield to Maturity* obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2019 berfluktuasi.

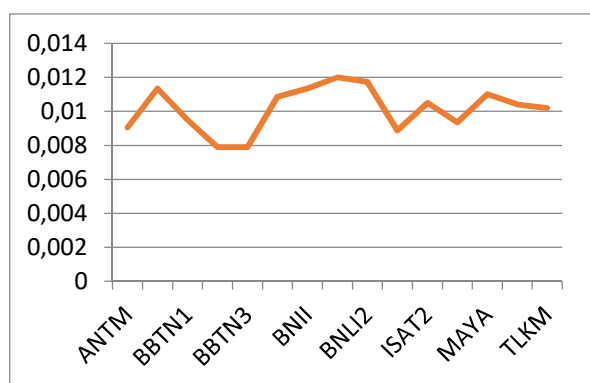
Pada Obligasi Berkelanjutan I ANTAM Tahap I Tahun 2011 dengan kode ANTM sebesar 9.826367, dan pada Obligasi Subordinasi I Bank UOB Indonesia Tahun 2014 dengan kode BBIA mengalami peningkatan menjadi 10.37193 kemudian terjadi penurunan kembali yang dialami oleh Obligasi XV Bank BTN Tahun 2011 dengan kode BBTN1 menjadi 9.561667 selanjutnya dua obligasi dari Bank Tabungan Negara terus menurun yaitu Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap I Tahun 2012 dengan kode BBTN2 menjadi 9.066133 dan untuk Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap II Tahun 2013 dengan kode BBTN3 naik menjadi 9.2607. Nilai Yield To Maturity pada Obligasi Subordinasi II Bank CIMB Niaga Tahun 2010 dengan kode BNGA 10.25478, Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank BII Tahap I Tahun 2014 dengan kode BNII memiliki nilai Yield To Maturity sebesar 10.33068, dan Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap I Tahun 2013 dengan kode BNLI1 senilai 10.55582 sedangkan Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap II Tahun 2014 dengan kode BNLI2 mengalami sedikit penurunan menjadi 10.34253 selanjutnya Obligasi Indosat VIII Tahun 2012 dengan kode ISAT1 menurun menjadi 9.2048 dan untuk nilai Yield To Maturity Obligasi Berkelanjutan I Indosat Tahap I Tahun 2014 dengan kode ISAT2 9.600867. Nilai Yield To Maturity Obligasi Jasa Marga XIV Seri JM-10 dengan kode JSMR 9.560167 dan Obligasi Subordinasi Bank Mayapada III Tahun 2013 dengan kode MAYA mengalami peningkatan nilai Yield To Maturity menjadi 11.6776 kemudian mengalami penurunan oleh Obligasi PLN XII Tahun 2010 dengan kode PPLN senilai 9.795167 dan Yield To Maturity Obligasi II Telkom dengan Tahun 2010 dengan kode TLKM senilai 9.814883.

Dari hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan gambaran dari hasil pengujian statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel X1 (CPN) dengan menggunakan observasi

sebanyak 90 memiliki rata-rata (mean) sebesar 0.010173, dan nilai tengah (median) 0.010500, kemudian nilai tertinggi sebesar 0.011750, sedangkan nilai terendah adalah 0.007900 dan nilai standar deviasi 0.001322. Obligasi korporasi dengan nilai CPN terendah adalah Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap I Tahun 2012 dengan kode BBTN2 dan Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap II Tahun 2013 dengan kode BBT3 untuk obligasi korporasi dengan nilai CPN tertinggi adalah Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap II Tahun 2014 dengan kode BNLI2.

Gambar 2

Rata-rata Kupon Obligasi Pada 15 Obligasi Korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2019



Sumber: Data diolah (2021)

Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai kupon obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2019 berfluktuasi. Nilai kupon obligasi berkelanjutan I ANTAM Tahap I Tahun 2011 dengan kode ANTM senilai 0.00905 dan nilai kupon Obligasi Subordinasi I Bank UOB Indonesia Tahun 2014 dengan kode BBIA mengalami peningkatan menjadi 0.01135 kemudian nilai kupon obligasi XV Bank BTN Tahun 2011 dengan kode BBTN1 menurun menjadi 0.0095, kupon obligasi berkelanjutan I Bank BTN Tahap I Tahun 2012 dengan kode BBTN2 berjumlah 0.0079 dan kupon Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap II Tahun 2013 dengan kode BBTN3 berjumlah 0.007. Nilai Kupon Obligasi Subordinasi II Bank CIMB Niaga

Tahun 2010 dengan kode BNGA 0.01085, kemudian nilai kupon Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank BII Tahap I Tahun 2014 dengan kode BNII meningkat menjadi 0.01135 selanjutnya terus meningkat nilai kupon Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap I Tahun 2013 dengan kode BNLI1 yaitu 0.012 kemudian nilai kupon Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap II Tahun 2014 dengan kode BNLI2 menurun menjadi 0.01175. Obligasi Indosat VIII Tahun 2012 dengan kode ISAT1 memiliki kupon obligasi senilai 0.00888 dan Obligasi Berkelanjutan I Indosat Tahap I Tahun 2014 dengan kode ISAT2 memiliki kupon 0.0105 kemudian mengalami penurunan nilai kupon Obligasi Jasa Marga XIV Seri JM-10 dengan kode JSMR yaitu 0.00935. Nilai kupon obligasi Obligasi Subordinasi Bank Mayapada III Tahun 2013 dengan kode MAYA 0.011 dan mengalami penurunan yaitu Obligasi PLN XII Tahun 2010 dengan kode PPLN dengan nilai kupon 0.0104 kemudian Obligasi II Telkom Tahun 2010 dengan kode TLKM senilai 0.0102

Dari hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan gambaran dari hasil pengujian statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel X2 (FR) dengan menggunakan observasi sebanyak 90 memiliki rata – rata (mean) sebesar 44.84444, dan nilai tengah (median) 28.00000, kemudian nilai tertinggi sebesar 270.0000, sedangkan nilai terendah adalah 1.000000 dan nilai standar deviasi 52.28442. Obligasi korporasi dengan nilai FR terendah adalah Obligasi Berkelanjutan I Indosat Tahap I Tahun 2014 dengan kode ISAT2 dan untuk obligasi korporasi dengan nilai FR tertinggi adalah Obligasi Subordinasi II Bank CIMB Niaga Tahun 2010 dengan kode BNGA.

Dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai frekuensi obligasi Korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2019 terjadi kenaikan dan penurunan atau dengan kata lain

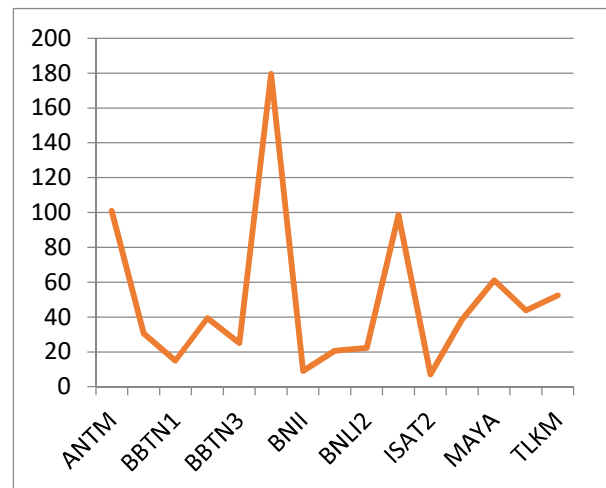
berfluktuasi. Pada Obligasi Berkelanjutan I ANTAM Tahap I Tahun 2011 dengan kode ANTM nilai Frekuensi obligasi 101.000000 kemudian mengalami penurunan yaitu nilai frekuensi Obligasi Subordinasi I Bank UOB Indonesia Tahun 2014 dengan kode BBIA menjadi 30.666670 selanjutnya Obligasi XV Bank BTN Tahun 2011 dengan kode BBTN1 memiliki nilai frekuensi obligasi 15.000000, nilai frekuensi Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap I Tahun 2012 dengan kode BBTN2 39.333330 dan nilai frekuensi Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap II Tahun 2013 dengan kode BBTN3 25.000000 dan mengalami peningkatan yang dialami oleh Obligasi Subordinasi II Bank CIMB Niaga Tahun 2010 dengan kode BNGA yaitu dengan nilai frekuensi 179.666700. Nilai frekuensi Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank BII Tahap I Tahun 2014 dengan kode BNII 9.166667, nilai frekuensi Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap I Tahun 2013 dengan kode BNLI1 20.666670 dan nilai frekuensi Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap II Tahun 2014 dengan kode BNLI2 22.333330. Nilai frekuensi Obligasi Indosat VIII Tahun 2012 dengan kode ISAT1 98.500000 mengalami penurunan menjadi 7.000000 untuk nilai Obligasi Berkelanjutan I Indosat Tahap I Tahun 2014 dengan kode ISAT2. Obligasi Jasa Marga XIV Seri JM-10 dengan kode JSMR memiliki nilai frekuensi 38.666670 meningkat menjadi 61.000000 yang dialami oleh Obligasi Subordinasi Bank Mayapada III Tahun 2013 dengan kode MAYA kemudian menurun yang dialami oleh nilai frekuensi Obligasi PLN XII Tahun 2010 dengan kode PPLN 43.833330 dan Obligasi II Telkom Tahun 2010 dengan kode TLKM senilai 52.500000.

Dari hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan gambaran dari hasil pengujian statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel X3 (ROA) dengan menggunakan observasi sebanyak 90 memiliki rata-rata (mean) sebesar 1.618653, dan nilai tengah

(median) 0.908022, kemudian nilai tertinggi sebesar 11.15707, sedangkan nilai terendah adalah -4.746382 dan nilai standar deviasi 3.616156. Obligasi korporasi dengan nilai ROA terendah adalah Obligasi Berkelanjutan I ANTAM Tahap I Tahun 2011 dengan kode ANTM dan untuk obligasi korporasi dengan nilai ROA tertinggi adalah Obligasi II Telkom Tahun 2010 dengan kode TLKM.

Gambar 3

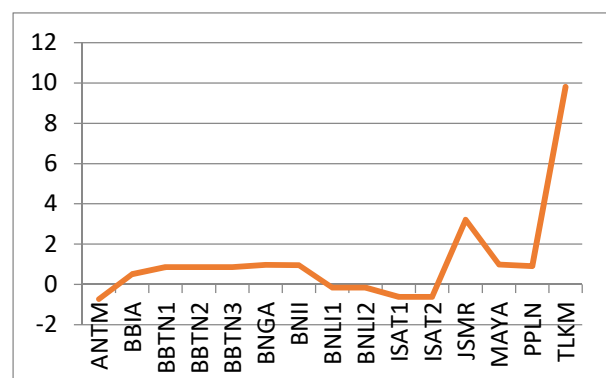
Rata-rata Frekuensi Obligasi Pada 15 Obligasi Korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2019



Sumber: Data diolah (2021)

Gambar 4

Rata-rata Return On Assets Pada 15 Obligasi Korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2019



Sumber: Data diolah (2021)

Dari gambar 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai profitabilitas obligasi Korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2019 terjadi kenaikan dan penurunan atau dengan kata lain berfluktuasi. Nilai ROA Obligasi Berkelanjutan I ANTAM Tahap I Tahun 2011 dengan kode ANTM -0.72083 meningkat menjadi 0.516379 yaitu nilai ROA Obligasi Subordinasi I Bank UOB Indonesia Tahun 2014 dengan kode BBIA. Nilai ROA dengan kode BBTN1 0.86754, Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap I Tahun 2012 dengan kode BBTN2 senilai 0.86754 dan Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap II Tahun 2013 dengan kode BBTN3 senilai 0.86754. Nilai ROA Obligasi Subordinasi II Bank CIMB Niaga Tahun 2010 dengan kode BNGA 0.966169 mengalami penurunan yaitu nilai ROA Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank BII Tahap I Tahun 2014 dengan kode BNII yaitu 0.957683 dan terus menurun yang dialami Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap I Tahun 2013 dengan kode BNLI1 -0.1503 dan nilai ROA Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap II Tahun 2014 dengan kode BNLI2 -0.1503. Nilai ROA Obligasi Indosat VIII Tahun 2012 dengan kode ISAT1 --0.61779 dan nilai ROA Obligasi Berkelanjutan I Indosat Tahap I Tahun 2014 dengan kode ISAT2 -0.61779 kemudian terjadi peningkatan nilai ROA Obligasi Jasa Marga XIV Seri JM-10 dengan kode JSMR 3.221079 kembali mengalami penurunan yaitu nilai ROA Obligasi Subordinasi Bank Mayapada III Tahun 2013 dengan kode MAYA menjadi 0.983848 dan nilai ROA Obligasi PLN XII Tahun 2010 dengan kode PPLN 0.902208 selanjutnya mengalami peningkatan menjadi 9.803951 yang dialami oleh Obligasi II Telkom Tahun 2010 dengan kode TLKM.

Analisis Regresi Data Panel

1. Uji Chow

Dalam pengujian ini untuk menentukan model mana yang terbaik antara *common effect* atau

fixed effect, hasil yang diperoleh dalam pengujian yaitu *Near Singular Matrix* yang mengindikasikan bahwa variabel bebas yang ada dalam model memiliki hubungan multikolinearitas (hampir) sempurna berdasarkan data yang digunakan dalam hal ini yaitu Profitabilitas.

Dikarenakan perusahaan yang dijadikan sampel memiliki beberapa obligasi yang diterbitkan yang membuat beberapa obligasi memiliki nilai profitabilitas sama. Sehingga pemilihan model melalui uji Hausman dan uji Lagrange Multiplier

2. Uji Hausman

Uji Hausman dilakukan guna menentukan apakah model apa yang lebih baik digunakan dalam mengestimasi data panel apakah *Random effect model* atau *Fixed Effect model*. Apabila probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima, berarti model *Random effect* yang digunakan. Jika probabilitas < 0,05 maka H_1 diterima, berarti menggunakan model *fixed effect*.

Tabel 2

Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test
Pool: Untitled
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	5.620413	2	0.0602

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil dari uji Hausman pada tabel 2 dapat diketahui (*Prob*) *cross section random* sebesar 0.0602 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti bahwa model *random effect* lebih baik dari pada model *fixed effect*.

3. Uji Lagrange Multiplier

Uji Lagrange Multiplier dilakukan guna menentukan apakah model apa yang lebih baik digunakan dalam mengestimasi data panel apakah *Random effect model* atau *Common Effect model*. Apabila probabilitas Breusch-Pagan $> 0,05$ maka H_0 diterima, berarti model *common effect* yang digunakan. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_1 diterima, berarti menggunakan model *Random effect*.

Berdasarkan hasil dari uji Lagrange Multiplier pada tabel 3 dapat diketahui

(*Prob*) Breusch-Pagan sebesar $0.0083 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti bahwa model *Random effect* lebih baik dari pada model *common effect model*.

Hasil estimasi model dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kupon obligasi, likuiditas obligasi, profitabilitas terhadap imbal hasil obligasi korporasi. Maka model yang terpilih dalam penelitian ini adalah model *Random effect*.

Tabel 3
Uji Lagrange Multiplier

Lagrange multiplier (LM) test for panel data

Date: 02/18/21 Time: 10:02

Sample: 2014 2019

Total panel observations: 90

Probability in ()

Null (no rand. effect)	Cross-section	Period	Both
Alternative	One-sided	One-sided	
Breusch-Pagan	6.964921 (0.0083)	135.0966 (0.0000)	142.0615 (0.0000)
Honda	2.639114 (0.0042)	11.62311 (0.0000)	10.08491 (0.0000)
King-Wu	2.639114 (0.0042)	11.62311 (0.0000)	11.33105 (0.0000)
SLM	3.539347 (0.0002)	12.67388 (0.0000)	-- --
GHM	-- --	-- --	142.0615 (0.0000)

Sumber: Data diolah (2021)

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian antara kupon obligasi, likuiditas obligasi dan profitabilitas terhadap imbal hasil obligasi dengan menggunakan *random effect model* dapat disajikan pada tabel data berikut ini:

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian *Random effect model* menunjukkan bahwa kupon obligasi memiliki koefisien sebesar 324.0467 dengan probabilitas probabilitas $0.0008 < 0,05$. Disimpulkan bahwa kupon obligasi CPN berpengaruh positif dan signifikan terhadap imbal hasil obligasi

Tabel 4

Hasil Pengujian Random Effect Model

Dependent Variable: YTM?

Method: Pooled EGLS (Cross-section random effects)

Date: 02/17/21 Time: 12:57

Sample: 2014 2019

Included observations: 6

Cross-sections included: 15

Total pool (balanced) observations: 90

Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.792831	0.961877	7.062059	0.0000
CPN?	324.0467	93.33398	3.471905	0.0008
FR?	-0.001973	0.001888	-1.044781	0.2991
ROA?	-0.018929	0.029870	-0.633715	0.5279
Random Effects (Cross)				
_ANTM—C	0.182614			
_BBIA—C	-0.018193			
_BBTN—C	-0.016794			
_BBTN—C	-0.016794			
_BBTN—C	-0.016794			
_BNGA—C	0.203186			
_BNII—C	-0.066192			
_BNLI—C	-0.138055			
_BNLI—C	-0.138055			
_ISAT—C	-0.372045			
_ISAT—C	-0.372045			
_JSMR—C	0.003786			
_MAYA—C	0.929962			
_PPLN—C	-0.168365			
_TLKM—C	0.003786			
Effects Specification				
		S.D.	Rho	
Cross-section random		0.379099	0.2265	
Idiosyncratic random		0.700544	0.7735	
Weighted Statistics				
R-squared	0.130983	Mean dependent var	6.004644	
Adjusted R-squared	0.100669	S.D. dependent var	0.754819	
S.E. of regression	0.715818	Sum squared resid	44.06607	
F-statistic	4.320808	Durbin-Watson stat	0.715437	
Prob(F-statistic)	0.006910			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.214458	Mean dependent var	9.970347	
Sum squared resid	56.19562	Durbin-Watson stat	0.561013	

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian *Random effect model* menunjukkan bahwa likuiditas obligasi memiliki koefisien sebesar -0.001973 dengan probabilitas $0.2991 > 0,05$. Disimpulkan bahwa likuiditas obligasi FR berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap imbal hasil obligasi.

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian *Random effect model* menunjukkan bahwa profitabilitas memiliki koefisien sebesar -0.018929 dengan probabilitas $0.5279 > 0,05$. Disimpulkan bahwa profitabilitas ROA berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap imbal hasil obligasi.

Dengan hasil penelitian Adjusted R-square (R^2) sebesar 0.100669. Hal ini berarti bahwa 10,06%. Imbal hasil dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu kupon obligasi, likuiditas obligasi, profitabilitas dan sisanya 89,94% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan regresi yang diperoleh menggunakan metode *random effect model* penafsiran dari regresi tersebut yaitu:

1. Konstanta

Berdasarkan analisis regresi di atas menunjukkan bahwa apabila variabel kupon obligasi, likuiditas obligasi profitabilitas = nol (0) atau berada dititik nol, maka nilai imbal hasil obligasi mengalami peningkatan sebesar 6.792831.

2. Kupon obligasi (CPN) X_1

Berdasarkan analisis regresi di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk variabel kupon obligasi (CPN) sebesar 324.0467 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% maka akan meningkatkan imbal Hasil sebesar 324.0467

3. Likuiditas obligasi (FR) X_2

Berdasarkan analisis regresi di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk variabel likuiditas obligasi (FR) sebesar -0.001973 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% maka

akan mengalami penurunan imbal hasil sebesar -0.001973

4. Profitabilitas (ROA) X_3

Berdasarkan analisis regresi di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk variabel profitabilitas (ROA) sebesar -0.018929 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% maka akan mengalami penurunan imbal hasil sebesar -0.018929

Dari hail estimasi di atas dengan menggunakan metode *random effect model*, maka dapat diperoleh persamaan regresi data panel berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1CPN + b_2FR + b_3ROA + e$$

$$YTM = 6.792831 + 324.0467 - 0.001973 - 0.018929 + e$$

Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikan dibawah 0,05 (5%) dan tidak signifikan diatas 0,05 (5%) dengan menggunakan *random effect model*.

1. Kupon Obligasi terhadap Imbal Hasil Obligasi (*Yield To Maturity*)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kupon obligasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap imbal hasil obligasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil dari pengujian pada tabel 4 yang menggunakan *random effect model* yang menunjukkan bahwa variabel kupon obligasi mempunyai nilai koefisien sebesar 324.0467 dengan probabilitas probabilitas $0.0008 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kupon obligasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap imbal hasil obligasi atau dengan kata lain hipotesis 1 (H_1) **diterima**.

2. Kupon Obligasi terhadap Imbal Hasil Obligasi (*Yield To Maturity*)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa likuiditas obligasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Imbal hasil

obligasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil dari pengujian pada tabel 4 yang menggunakan *random effect model* yang menunjukkan bahwa variabel likuiditas obligasi mempunyai nilai koefisien sebesar -0.001973 dengan probabilitas probabilitas $0.2991 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa likuiditas obligasi FR berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Imbal hasil obligasi atau dengan kata lain hipotesis 1 (H_2) **ditolak**.

3. Profitabilitas terhadap Imbal Hasil Obligasi (*Yield To Maturity*)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa profitabilitas ROA berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Imbal hasil obligasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil dari pengujian pada tabel 4 yang menggunakan *random effect model* yang menunjukkan bahwa variabel profitabilitas memiliki koefisien sebesar -0.018929 dengan probabilitas $0.5279 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa profitabilitas ROA berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Imbal hasil obligasi atau dengan kata lain hipotesis 1 (H_2) **ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh Kupon Obligasi Terhadap Imbal Hasil Obligasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kupon obligasi (CPN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap imbal hasil obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2019. Hartono (2013), Kupon obligasi adalah pendapatan bunga yang dibayarkan kepada pemegang obligasi atas perjanjian dengan penerbit obligasi untuk setiap periode tertentu, pada umumnya tiap setengah tahun atau tahunan.

Dari hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan gambaran dari hasil pengujian statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel X_1 (CPN)

dengan menggunakan observasi sebanyak 90 memiliki rata-rata (mean) sebesar 0.010173, dan nilai tengah (median) 0.010500, kemudian nilai tertinggi sebesar 0.011750, sedangkan nilai terendah adalah 0.007900 dan nilai standar deviasi 0.001322. Obligasi korporasi dengan nilai CPN terendah yaitu 0.007900 memberikan *yield* sebesar 9.066133 adalah Obligasi Berkelanjutan I Bank BTN Tahap I Tahun 2012 dengan kode BBTN2 dan Obligasi dengan nilai CPN terendah yaitu 0.007900 memberikan *yield* sebesar 9.260700 Obligasi adalah Berkelanjutan I Bank BTN Tahap II Tahun 2013 dengan kode BBT3 untuk obligasi korporasi dengan nilai CPN yaitu 0.011750 memberikan *yield* 10.342530 tertinggi adalah Obligasi Subordinasi Berkelanjutan II Bank Permata Tahap II Tahun 2014 dengan kode BNL12.

Adanya permintaan obligasi yang tinggi dan dengan penawaran yang tetap akan membuat harga obligasi naik. Jika kupon obligasi tersebut cukup tinggi maka *yield* obligasi semakin tinggi pula, sehingga permintaan obligasi akan semakin meningkat. Atau Semakin tinggi kupon maka semakin tinggi pula *yield* obligasi yang didapatkan. Berdasarkan data penelitian tersebut membuktikan bahwa, naik turunnya kupon obligasi berpengaruh pada besarnya imbal hasil obligasi, semakin besar kupon yang ditawarkan semakin besar pula imbal hasil obligasi yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kupon obligasi berpengaruh positif terhadap imbal hasil obligasi (Putri et al., 2020; Zulfa & Nahar, 2020).

Pengaruh Likuiditas Obligasi Terhadap Imbal Hasil Obligasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa likuiditas obligasi (FR) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap imbal hasil obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2019. Likuiditas obligasi dapat dipandang sebagai obligasi yang

banyak beredar di kalangan pemegang saham dan masih aktif diperdagangkan di pasar obligasi yang digambarkan dengan frekuensi transaksi.

Dari hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan gambaran dari hasil pengujian statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel X2 (FR) dengan menggunakan observasi sebanyak 90 memiliki rata – rata (mean) sebesar 44.84444, dan nilai tengah (median) 28.00000, kemudian nilai tertinggi sebesar 270.0000, sedangkan nilai terendah adalah 1.000000 dan nilai standar deviasi 52.28442. Obligasi korporasi dengan nilai FR terendah yaitu 1.000000 memberikan *yield* 10,431800 adalah obligasi berkelanjutan I Indosat Tahap I Tahun 2014 dengan kode ISAT2 dan untuk obligasi korporasi dengan nilai FR tertinggi yaitu 270.0000 memberikan *yield* sebesar 10.090200 adalah Obligasi Subordinasi II Bank CIMB Niaga Tahun 2010 dengan kode BNGA.

Likuiditas obligasi yang tinggi menyebabkan obligasi lebih menarik karena tersedianya pembeli dan penjual yang lebih banyak sehingga obligasi dapat diperjual belikan kapan saja. Berdasarkan data penelitian tersebut membuktikan bahwa, semakin tinggi likuiditas obligasi, semakin rendah imbal hasil yang diterima. Atau semakin aktif obligasi diperjual-belikan akan menarik pelanggan untuk membeli obligasi yang akan berpengaruh pada nilai harga obligasi yang tinggi dan menurunkan *yield* obligasi. Aset yang memiliki likuiditas rendah akan dinilai dengan harga lebih rendah. Harga obligasi yang lebih rendah, menghasilkan imbal hasil obligasi tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavian et al., (2015) sebagaimana temuan Favero et al., (2010) yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh negatif terhadap *yield* obligasi.

Profitabilitas Obligasi Terhadap Imbal Hasil Obligasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa profitabilitas (ROA) berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap imbal hasil obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2019. Profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba, baik dari penjualan yang ada maupun dari aset total yang dimiliki (Gumanti, 2011: 114). Kemampuan perusahaan menghasilkan laba memberikan sinyal positif bagi para investor untuk menginvestasikan dananya pada obligasi yang diterbitkan perusahaan tersebut karena nantinya perusahaan akan mampu untuk melunasi bunga dan pokok obligasi.

Dari hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan gambaran dari hasil pengujian statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel X3 (ROA) dengan menggunakan observasi sebanyak 90 memiliki rata-rata (mean) sebesar 1.618653, dan nilai tengah (median) 0.908022, kemudian nilai tertinggi sebesar 11.15707, sedangkan nilai terendah adalah -4.746382 dan nilai standar deviasi 3.616156. Obligasi korporasi dengan nilai ROA terendah yaitu -4.746383 memberikan *yield* sebesar 10.361500 adalah Obligasi Berkelanjutan I ANTAM Tahap I Tahun 2011 dengan kode ANTM dan untuk obligasi korporasi dengan nilai ROA tertinggi yaitu 11.15707 memberikan *yield* sebesar 9.308700 adalah Obligasi II Telkom Tahun 2010 dengan kode TLKM.

Menurut Mahfudhoh & Cahyonowati, (2014) semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan maka arus kas untuk membayar pokok dan bunga obligasi menjadi lebih lancar dan risiko kegagalan bayar menjadi lebih rendah. Hal ini memberikan sinyal bahwa perusahaan dalam kondisi baik dan mengindikasikan bahwa risiko investasi rendah serta keamanan dalam berinvestasi lebih terjamin. Berdasarkan data penelitian ini membuktikan bahwa, semakin investor merasa aman dalam menanamkan modalnya maka investor cenderung tidak mengharapkan imbal hasil obligasi yang tinggi, dikarenakan keuntungan perusahaan cenderung berfluktuasi, hal ini menyebabkan sulitnya menilai risiko obligasi hanya sekedar dari tingkat profitabilitas perusahaan saja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari & Abundanti, (2015)) menunjukkan hasil bahwa profitabilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *yield* obligasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada obligasi korporasi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kupon obligasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap imbal hasil obligasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa, naik turunnya kupon obligasi berpengaruh pada besarnya imbal hasil obligasi, semakin besar kupon yang ditawarkan semakin besar pula imbal hasil obligasi yang diberikan.
2. Likuiditas obligasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap imbal hasil obligasi korporasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa, semakin tinggi likuiditas obligasi, semakin rendah imbal hasil yang akan diterima. Aset yang memiliki likuiditas rendah akan dinilai dengan harga lebih rendah. Harga obligasi yang lebih rendah, menghasilkan imbal hasil obligasi tinggi.
3. Profitabilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap imbal hasil obligasi korporasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa, semakin investor merasa aman dalam menanamkan modalnya maka investor cenderung tidak mengharapkan imbal hasil obligasi yang tinggi, dikarenakan keuntungan perusahaan cenderung berfluktuasi, hal ini menyebabkan sulitnya menilai risiko obligasi hanya sekedar dari tingkat profitabilitas perusahaan saja.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat diberikan saran-saran yang merupakan sumbangan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi investor, dalam berinvestasi obligasi korporasi perlu memahami

sekaligus mengetahui *market timing* yaitu kapan saat beli obligasi dan kapan saat jual obligasi karena hal ini mempengaruhi tingkat keuntungan obligasi yang akan diraih. Bagi investor dengan orientasi pada imbal hasil obligasi tinggi, investor dapat memilih obligasi korporasi yang memiliki fitur kupon tinggi dan jatuh tempo obligasi jangka panjang.

2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk memperkuat penelitian selanjutnya perlu adanya perlu penambahan teori lainnya yang diduga kuat relevan dengan analisis obligasi. Hal lain yaitu penambahan periode penelitian agar hasilnya lebih dapat mewakili kondisi yang ada dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan menambah variabel atau determinan lain yang diduga mempengaruhi imbal hasil obligasi. Sampel penelitian ini terbatas pada obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tetapi hanya yang termasuk dalam *Indonesia Bond Market Directory* (IBMD). Hal tersebut masih kurang menggambarkan keseluruhan obligasi korporasi, karena penerbit obligasi korporasi tidak hanya yang termasuk dalam *Indonesia Bond Market Directory* (IBMD). Peneliti selanjutnya yang menggunakan objek obligasi korporasi dapat menggunakan obligasi korporasi yang diterbitkan oleh perusahaan yang tidak hanya termasuk dalam *Indonesia Bond Market Directory* (IBMD) tetapi semua obligasi korporasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia agar lebih menggambarkan obligasi korporasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan*, Alfabeta. Bandung
- Fauzani, W., & Yahya. (2017). Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Yield Obligasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(8), 1–20.
- Favero, C., Pagano, M., & Von Thadden, E. L. (2010). How does liquidity affect government bond yields? *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 45(1), 107–134. <https://doi.org/10.1017/S0022109009990494>
- Indarsih, N. (2013). Pengaruh Tingkat Suku Bunga SBI, Rating, Likuiditas dan Maturitas terhadap Yield to Maturity Obligasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1), 125–136.
- Listiawati, L. N., & Paramita, V. S. (2018). Pengaruh Tingkat Suku Bunga, Inflasi, Debt To Equity Ratio, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Yield Obligasi Pada perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2016. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 33–51.
- Mahfudhoh, R. U., & Cahyonowati, N. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peringkat Obligasi. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30630.32324>
- Mayangsari, W. O. F., Pandowo, A., & Lumapow, L. (2021). Pengaruh Aktivitas Persediaan, Aktivitas Piutang, dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019. *Manajemen & Kewirausahaan*, 2(1), 30–45.
- Oktavian, O., Haryetti, & Sjahrudin. (2015). Pengaruh Tingkat Inflasi, Debt To Equity Ratio, Likuiditas Obligasi Dan Rating Obligasi Terhadap Yield Obligasi Kororasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009 – 2012. *JOM FEKON*, 2(1), 1–20.
- Putri, R. M., Siregar, H., & Andati, T. (2020). Analissi Pengaruh Kupon, Maturity, Likuiditas, dan Rating Obligasi Terhadap Yield Obligasi Perbankan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(1), 1–13. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i1.125>
- Ross, S. A., Westerfield, R., & Jaffe, J. (2010). Corporate Finance. In *Principles of Project and Infrastructure Finance* (9th ed.). McGraw-Hill Irwin. <https://doi.org/10.4324/9780203962503-11>
- Safitri, D. A. F., & Yuniati, T. (2018). Determinants of Corporate Bond Yield (Studi Kasus Pada Sektor Keuangan yang Terdaftar di BEI Tahun 2013–2016). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 1–19.
- Sari, N. K. D. P., & Sudjarni, L. K. (2016). Pengaruh Likuiditas Obligasi, Waktu Jatuh Tempo, Dan Kupon Obligasi Terhadap Perubahan Harga Obligasi Korporasi Berperingkat Tinggi Di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 2283–2310.
- Sari, N. W. L. N., & Abundanti, N. (2015). Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Yield Obligasi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3796–3824.
- Surya, B. A., & Nasher, T. G. (2011). Analisis Pengaruh Tingkat Suku Bunga SBI, Exchange Rate, Ukuran Perusahaan, Debt to Equity Ratio Dan Bond Terhadap Yield Obligasi Korporasi Di Indonesia. *Journal of Technology Management*, 10(2), 186–195.
- Susanti, N., & Permana, M. R. (2017). Pengaruh Peringkat, Likuiditas, Kupon Dan Maturitas Terhadap Yield Obligasi Pada Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2013-2014. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*,

1(1), 1–10.
<https://doi.org/10.24912/jmie.v1i1.400>

Zulfa, M., & Nahar, A. (2020). Faktor
Determinan Yield Obligasi
Perusahaan Korporasi. *KRISNA:
Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2),
117–128.
<https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1418.117-128>

PENGARUH TINGKAT PERTUMBUHAN ASET, STRUKTUR AKTIVA DAN PROFITABILITAS TERHADAP STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR PERTAMBANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Glorya Gebriela Mamahit¹, Arie Kawulur² dan Hennij Suoth³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

mamahitglorya@gmail.com¹, ariekawulur@unima.ac.id², hennijsuoth@unima.ac.id³

Diterima: 01-06-2021

Direvisi : 11-06-2021

Disetujui: 14-06-2021

Abstrak Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pertumbuhan aset, struktur aktiva dan profitabilitas terhadap struktur modal. Objek penelitian yang diambil adalah perusahaan manufaktur sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2015-2019. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi atau archival. Dengan teknik data panel metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dengan aplikasi pengolahan data evIEWS 10. Sampel penelitian sebanyak 41 perusahaan manufaktur sektor pertambangan periode 5 tahun. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pertumbuhan aset (TAG) dan struktur aktiva (FAR) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap struktur modal (DAR), sedangkan profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur modal (DAR).

Kata Kunci: Tingkat pertumbuhan; struktur aktiva; profitabilitas; struktur modal.

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of asset growth rate, asset structure and profitability on capital structure. The object of research taken is a mining sector manufacturing company listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the 2015-2019 period. The data collection technique in this research is documentation or archival. With the quantitative method panel data technique with an associative approach. With the data processing application EvIEWS 10. The sample of this research is 41 manufacturing companies in the mining sector for the period of 5 years. The results showed that the asset growth rate (TAG) and asset structure (FAR) has a positive and insignificant effect on capital structure (DAR) while profitability has a positive and significant effect on capital structure (DAR).

Keywords: asset growth rate; asset structure; profitability; capital structure

PENDAHULUAN

Perkembangan industri manufaktur yang terus mengalami peningkatan dengan menyebabkan persaingan dalam dunia perekonomian yang semakin meningkat. Oleh karena itu pengembangan perusahaan dituntut untuk terus berupaya semakin maju dan berkembang dalam mengantisipasi

persaingan yang semakin ketat. Hal ini yang mendorong suatu perusahaan, dimana perusahaan tersebut harus mampu mengontrol dan mengelola perusahaan dengan semaksimal mungkin dengan cara cepat dan tepat. Kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak lepas dari permasalahan seberapa besar perusahaan dapat

memenuhi kebutuhan pendanaan atau permodalan perusahaan.

Pada penelitian ini sektor pertambangan yang menjadi objek penelitian, sektor pertambangan adalah salah satu sektor primadona dikalangan investor. Perusahaan pertambangan di Indonesia dianggap memiliki keunggulan yang tinggi dalam pemanfaatan pertumbuhan yang tinggi. Perusahaan-perusahaan pertambangan yang ada di Indonesia memiliki keunggulan kompetitif di pasar global dimana dinilai memiliki sumber daya alam yang menjanjikan.

Industri pertambangan merupakan salah satu pilar pembangunan dalam mendorong perkembangan ekonomi nasional. Industri ini bergerak pada pengelolaan Sumber Daya Alam (SDA) dalam pemanfaatannya untuk pembangunan dan kesejahteraan rakyat Indonesia. Dalam sektor pertambangan salah satu pengelolaan yang harus diperhatikan adalah masalah finansial yang penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, kaitanya yaitu dalam pengelolaan sumber dana dan penggunaannya. Agar dana dapat memenuhi kebutuhan perusahaan perlu adanya pengelolaan dan penentuan secara tepat terhadap sumber dana. Pendanaan atau permodalan dijadikan kombinasi yang spesifik antara modal sendiri dengan modal asing atau utang serta ekuitas dalam pembiayaan perusahaan disebut dengan struktur modal.

Manajemen perusahaan yang baik yaitu dapat memperhatikan struktur modal perusahaannya dalam pengambilan keputusan pendanaan. Struktur modal juga dapat diartikan sebagai perimbangan atau perbandingan antara jumlah utang jangka panjang dengan modal sendiri (Riyanto, 2011:216).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang didasarkan pada fenomena empirik perusahaan manufaktur sektor pertambangan dengan adanya pro dan

kontra dari berbagai hasil penelitian sebelumnya membuat peneliti ini termotivasi untuk mengkaji kembali penelitian tentang bagaimana pengaruh tingkat pertumbuhan aset, struktur aktiva dan profitabilitas terhadap struktur modal. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu perusahaan manufaktur sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia serta periode yang akan di gunakan dalam jangka waktu 5 tahun yaitu tahun 2015 – 2019.

TINJAUAN LITERATUR

Struktur Modal

Struktur modal merupakan perimbangan jumlah hutang jangka pendek yang bersifat permanen, utang jangka panjang, saham preferen dan saham biasa (Sartono, 2001:225). *Capital structure* adalah bauran (proporsi) pendanaan permanen jangka panjang perusahaan yang ditunjukan oleh utang, saham preferen dan ekuitas saham biasa (Horne dan Wachowicz, 2007:232) Struktur modal juga dapat diartikan sebagai perimbangan atau perbandingan antara jumlah utang jangka panjang dengan modal sendiri (Riyanto, 2011:216).

Struktur modal pada penelitian ini di ukur menggunakan *debt to asset ratio* (DAR), rasio tersebut ialah membandingkan total utang dengan total aset yang dimiliki.

$$DAR = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Assets}}$$

Tingkat Pertumbuhan Aset

Tingkat pertumbuhan aset yang menunjukkan pertumbuhan suatu perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya di masa mendatang. Tingkat pertumbuhan perusahaan dapat dicerminkan melalui pertumbuhan aset perusahaan. Menurut *pecking order theory*, perusahaan dengan tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi akan mengandalkan sumber pendanaan eksternal berupa hutang jangka panjang. Berdasarkan uraian tersebut, dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pertumbuhan perusahaan, semakin tinggi tingkat penggunaan hutang oleh perusahaan tersebut.

Tingkat pertumbuhan aset digambarkan dari pertumbuhan total aset perusahaan (*tag*) dari tahun ke tahun. Pengukuran ialah dengan perbandingan total aset tahun sebelumnya (*t-1*) dengan tahun sekarang (*t*). Rumus *TAG* sebagai berikut:

$$TAG = \frac{\text{Total Asset } (t) - \text{Total Asset } (t - 1)}{\text{Total Asset } (t - 1)}$$

Struktur Aktiva

Struktur aktiva ialah perbandingan aktiva tetap dengan total aktiva yang dimiliki perusahaan. Menurut Devi et al., (2017) perusahaan dengan struktur aktiva yang tinggi cenderung memilih menggunakan dana dari pihak luar atau hutang untuk mendanai kebutuhan modalnya. Tujuan dari penghitungan rasio ini adalah untuk mengetahui seberapa besar porsi aktiva tetap yang dapat dijadikan perusahaan sebagai jaminan atas pinjaman yang dilakukannya. Rumus FAR ialah:

$$FAR = \frac{\text{Total Aktiva Tetap}}{\text{Total Aktiva}}$$

Profitabilitas

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam mencapai keuntungan serta menjadi ukuran tingkat efektivitas manajemen perusahaan, yang ditunjukkan oleh laba yang dihasilkan oleh perusahaan dari hasil penjualan dan pendapatan investasi (Kasmir, 2011). Dalam *pecking order theory*, perusahaan yang dengan tingkat profitabilitas tinggi cenderung untuk memanfaatkan sumber dana internal berupa laba ditahan terlebih dahulu dan menggunakan pendanaan eksternal yang relatif rendah.

Profitabilitas sendiri merupakan variabel yang dipengaruhi oleh solvabilitas (Rajagukguk et al, 2021), modal kerja dan leverage (Ratu et al, 2021) serta diprediksi mampu meningkatkan nilai perusahaan

(Tuju et al., 2020). Lebih dari itu, studi sebelumnya menunjukkan profitabilitas mampu berperan sebagai moderasi yang menghubungkan kebijakan dividen dan nilai perusahaan (Assa et al, 2021).

Pada penelitian ini profitabilitas diukur menggunakan *ROA (Return On Asset)*.

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih setelah Pajak}}{\text{Total Aktiva}}$$

Hipotesis Penelitian

Hubungan Tingkat Pertumbuhan Aset terhadap Struktur Modal

Pecking order theory, Tingkat pertumbuhan aset perusahaan lebih tinggi mengandalkan pendanaan dari luar berupa hutang dalam jangka panjang. Tingkat pertumbuhan aset yang tinggi, perlu dana yang relatif lebih besar untuk pembiayaan modalnya. Sumber pendanaan dari dalam mungkin tidak dapat mencukupi, oleh karena itu perusahaan membutuhkan dana luar untuk membantu pengoperasional perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai pertumbuhan sangat cepat memungkinkan harus meningkatkan aset tetap, dikarenakan pertumbuhan dari aset tetap sendiri dari satu periode ke periode berikutnya memperlihatkan bahwa perusahaan memiliki kinerja yang baik (Wahyuni & Ardini, 2017). Tingkat pertumbuhan perusahaan yang tinggi seringkali membutuhkan penambahan aset dalam mendukung pertumbuhan penjualan sehingga perusahaan yang memiliki pertumbuhan yang tinggi cenderung lebih banyak menggunakan utang.

H1: Tingkat pertumbuhan aset berpengaruh terhadap struktur modal.

Hubungan Struktur Aktiva terhadap Struktur Modal

Dalam penelitian ini struktur aktiva ialah perbandingan antara aktiva tetap dengan total aktiva yang menunjukkan besarnya aktiva yang dapat menjadi

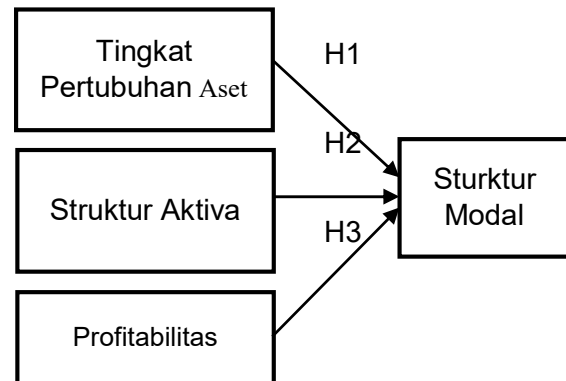
jaminan bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pinjaman kepada pihak luar/ kreditur. Aktiva tetap yaitu aktiva yang tingkat kepekaannya terhadap risiko sangat besar dalam perputaran jangka waktu yang panjang. Perusahaan yang aktivanya cocok sebagai jaminan atas pinjaman cenderung lebih banyak menggunakan utang jangka panjang untuk memenuhi sturkur modal perusahaan dengan jaminan aktiva tetap jenis umum lebih banyak. Struktur aktiva dapat berpengaruh terhadap struktur modal dikarenakan aktiva perusahaan yang besar cenderung dapat memperoleh pinjaman dalam meningkatkan aktivitas operasional perusahaan.

H2: Struktur aktiva berpengaruh terhadap struktur modal.

Hubungan Profitabilitas terhadap Struktur Modal

Dalam kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba/profit atau keuntungan adalah profitabilitas. Perusahaan pada tingkat pengembalian yang cukup tinggi terhadap investasi dengan penggunaan hutun dalam jumlah yang relatif rendah. Karena Profitabilitas perusahaan yang baik sesuai dengan *pecking order teory* menjelaskan bahwa pendanaan dari dalam atau internal lebih dahulu diutamakan sebelum pendanaan dari luar atau eksternal. Profitabilitas yang semakin tinggi berarti laba yang didapat oleh perusahaan semakin besar, maka dengan asumsi tersebut menjelaskan bahwa perusahaan berada pada penggunaan hutun yang lebih sedikit atau kecil.

H3: Profitabilitas berpengaruh terhadap struktur modal.



Gambar 1
Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa angka-angka yang menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif ialah data berupa angka-angka (Sugiyono, 2013:12).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan sulawesi utara dalam rentang waktu bulan oktober 2020 sampai januari 2021 pada perusahaan manufaktur sektor pertambangan yang terdaftar di BEI periode tahun 2015-2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 49 perusahaan manufaktur sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015 s/d 2019. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 perusahaan dan ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling* dengan pembatasan kriteria tertentu. Kriterianya antara lain:

1. Perusahaan manufaktur sektor pertambangan yang terdaftar di BEI.
2. Menyediakan laporan tahunan yang lengkap secara berturut-turut dari tahun 2015 – 2019.
3. Memiliki data yang lengkap dengan variabel-variabel terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis pembahasan yang disajikan dalam bab memiliki tujuan untuk penentuan hasil analisis data dari hasil amatan variabel – variabel pada penelitian ini yang mengalami pengujian pada model analisis data panel yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh dari tingkat pertumbuhan aset, struktur aktiva dan profitabilitas terhadap struktur modal.

Aplikasi Eviews 10 yang dijadikan bantuan untuk analisis data, sampel penelitian terdiri dari 41 perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2015 – 2019.

Analisis Deskriptif

Pada bagian ini membahas tentang *descriptive statistics*, *descriptive statistics* ialah suatu cara yang dipakai untuk mengetahui bagaimana awal dari gambaran variabel juga karakter dari sampel pada penelitian ini. *Descriptive statistic*, di antaranya terdiri dari Mean, Min, Max, dan jumlah sampel obsevasi dari penelitian.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	DAR	TAG	FAR	ROA
Mean	0.511066	0.080903	0.269727	0.112691
Median	0.484274	0.035385	0.239703	0.048842
Max	1.897679	2.148078	0.851528	3.933236
Min	0.000613	-0.814736	0.001050	0.000231
Std. Dev.	0.275361	0.304766	0.202220	0.308546
Obs	205	205	205	205

Sumber: Olahan Eviews 10.0

Keterangan:

DAR = *Debt to asset ratio*

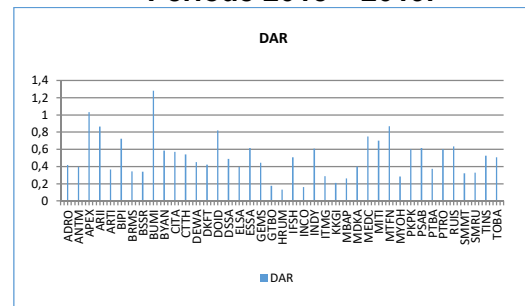
TAG = *Total assets growth*

FAR = *Fixed asset ratio*

ROA = *Return on asset*

Gambaran hasil pengujian *descriptive statistic* dapat dilihat variabel Y (DAR) dengan jumlah 205 observasi dengan nilai mean 0,511066, median 0,484274, min 0,000613, max 1,897679, std. dev 0.27536. Perusahaan dengan nilai DAR terendah adalah PT Indika Energy Tbk (INDY) sedangkan perusahaan dengan nilai DAR tertinggi adalah PT Bumi Resources Tbk (BUMI).

Gambar 2
Nilai rata – rata DAR pada 41 Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015 – 2019.



Sumber: Data Olahan

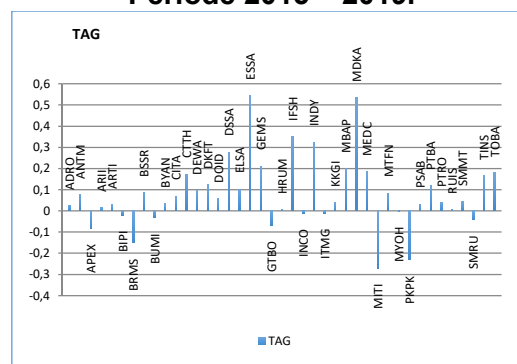
Dari gambar diatas dapat dilihat nilai DAR pada perusahaan manufaktur sektor terdaftar di BEI periode 2015–2019 mengalami kenaikan dan penurunan atau sering di sebut fluktuasi. Pada perusahaan ADRO nilai DAR sebesar 0.4190, sedangkan pada perusahaan ANTM mengalami penurunan sebesar 0.3946 namun pada perusahaan APEX meningkat sebesar 1.0312 dan pada perusahaan ARII turun sebesar 0.8639 juga terus menurun pada perusahaan ARTI sebesar 0.3667. Nilai DAR pada perusahaan BIPI yaitu sebesar 0.7222, dan penurunan terjadi pada perusahaan BRMS sebesar 0.3449 juga mengalami penurun pada perusahaan BSSR sebesar

0.3396 namun mengalami kenaikan pada perusahaan BUMI yaitu 1.2818. Pada perusahaan BYAN nilai DAR sebesar 0.5869 juga nilai DAR pada perusahaan CITA 0.5725 dan juga pada perusahaan CTTH sebesar 0.5413 namun pada perusahaan DEWA menurun sebesar 0.4516 juga serupa dengan perusahaan DKFT sebesar 0.4210 dan kenaikan terjadi pada perusahaan DOLD sebesar 0.8217. Nilai DAR perusahaan DSSA sebesar 0.4894, perusahaan ELSA sebesar 0.3955 dan mengalami kenaikan pada perusahaan ESSA sebesar 0.6148 namun menurun pada perusahaan GEMS sebesar 0.4449, juga pada perusahaan GTBO nilainya sebesar 0.1758 menurun juga pada perusahaan HRUM sebesar 0.1304. Pada perusahaan IFSH memiliki nilai DAR sebesar 0.5061, pada perusahaan INCO nilai DAR berada di angka 0.1625 juga pada perusahaan INDY berada pada angka 0.6067, pada perusahaan ITMG nilai DAR turun sebesar 0.2866 juga pada perusahaan KKG1 sebesar 0.2087. Perusahaan MBAP mempunyai nilai DAR sebesar 0.2606, pada perusahaan MDKA berada pada angka DAR sebesar 0.3980 dan mengalami kenaikan pada MEDC pada angka sebesar 0.7499 namun pada perusahaan MITI nilai DAR sebesar 0.7026 juga pada perusahaan MTFN sebesar 0.8673 dan nilai pada perusahaan MYOH menurun sebesar 0.2841. Nilai DAR pada perusahaan PKPK berada pada angka 0.6003, juga pada perusahaan PSAB sebesar 0.6153 dan menurun sebesar 0.3751 yaitu pada perusahaan PTBA namun pada perusahaan PTRO nilai DAR sebesar 0.6004. Perusahaan RUIS memiliki nilai DAR sebesar 0.6340 dan menurun pada perusahaan SMMT sebesar 0.3217 dan pada perusahaan SMRU berada pada angka 0.3287, pada perusahaan TINS naik sebesar 0.5258 dan nilai DAR pada perusahaan TOBA sebesar 0.5076.

Gambaran hasil pengujian *descriptive statistic* dapat dilihat variabel X1 (TAG) dengan jumlah 205 observasi dengan nilai mean 0.080903, median 0.035385, min -0.814736, max 2.148078,

std. dev 0.304766. Dengan nilai TAG terendah adalah perusahaan PT Capitalinc Investment Tbk (MTFN) dan perusahaan dengan nilai TAG tertinggi adalah PT Indika Energy Tbk (INDY).

Gambar 3
Nilai rata – rata TAG pada 41
Perusahaan Sektor Pertambangan
yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Periode 2015 – 2019.

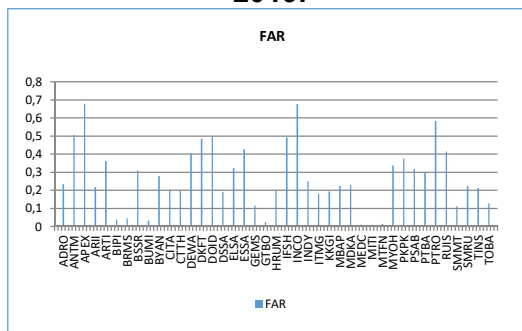


Sumber: Data Olahan

Dari gambar 3 dapat dilihat nilai TAG pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2015 – 2019 mengalami kenaikan dan penurunan atau sering di sebut fluktuasi. Pada perusahaan ADRO nilai TAG sebesar 0.0253, sedangkan pada perusahaan ANTM mengalami kenaikan sebesar 0.0769 namun pada perusahaan APEX nilai TAG sebesar 0.0831 dan pada perusahaan ARII mengalami penurunan sebesar 0.0152 juga pada perusahaan ARTI nilai TAG sebesar 0.0289. Nilai TAG pada perusahaan BIPI yaitu sebesar 0.0190, dan meningkat pada perusahaan BRMS sebesar 0.1511 juga mengalami penurunan pada perusahaan BSSR sebesar 0.0859 juga pada perusahaan BUMI menurun sebesar 0.0305. Pada perusahaan BYAN nilai TAG sebesar 0.0339 juga nilai TAG pada perusahaan CITA berada pada angka 0.0701 dan pada perusahaan CTTH sebesar 0.1743 namun pada perusahaan DEWA menurun sebesar 0.0962, pada perusahaan DKFT nilai TAG sebesar 0.1221 dan pada perusahaan DOLD sebesar 0.0598. Nilai TAG perusahaan DSSA sebesar 0.2766,

perusahaan ELSA sebesar 0.1025 serta pada perusahaan ESSA berada pada angka 0.5449 namun pada perusahaan GEMS nilainya sebesar 0.2114, juga pada perusahaan GTBO nilainya sebesar -0.0675 perusahaan HRUM dengan nilai 0.0056. Pada perusahaan IFSH memiliki nilai TAG sebesar 0.3514, pada perusahaan INCO nilai TAG berada di angka 0.0096 juga pada perusahaan INDY berada pada angka TAG sebesar 0.3237, pada perusahaan ITMG nilai TAG turun sebesar 0.0106, pada perusahaan KKGI sebesar 0.0374. Perusahaan MBAP mempunyai nilai TAG sebesar 0.1989, pada perusahaan MDKA berada pada angka TAG sebesar 0.5351 dan mengalami penurunan pada MEDC pada angka 0.1845 namun pada perusahaan MITI nilai TAG sebesar 0.2706 juga pada perusahaan MTFN sebesar 0.0829 dan nilai pada perusahaan MYOH menurun sebesar 0.0008. Nilai TAG pada perusahaan PKPK berada pada angka 0.2303, juga pada perusahaan PSAB sebesar 0.0305 dan naik sebesar 0.1198 yaitu pada perusahaan PTBA namun pada perusahaan PTRO nilai TAG sebesar 0.0407. Perusahaan RUIS memiliki nilai TAG sebesar 0.0006 sedangkan pada perusahaan SMMT sebesar 0.0420 dan pada perusahaan SMRU berada pada angka 0.0414, pada perusahaan TINS naik sebesar 0.1670 dan nilai TAG pada perusahaan TOBA sebesar 0.1804.

Gambar 4
Rata – rata FAR pada 41 Perusahaan
Sektor Pertambangan yang Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia Periode 2015 –
2019.



Sumber: Data Olahan

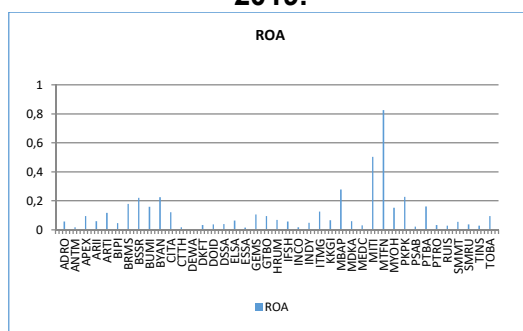
Gambaran hasil pengujian statistik deskriptif dapat dilihat bahwa variabel X2

(FAR) dengan menggunakan observasi sebanyak 205 memiliki nilai rata – rata (mean) sebesar 0.269727, nilai tengah (median) 0.239703, nilai minimum sebesar 0.001050, nilai maksimum sebesar 0.851528, dan standar deviasi sebesar 0.202220. Perusahaan dengan nilai FAR terendah adalah PT Garda Tujuh Buana Tbk (GTBO) sedangkan perusahaan dengan nilai FAR tertinggi adalah PT Apexindo Pratama Duta Tbk (APEX).

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai FAR pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang terdapat di BEI periode 2015–2019 mengalami kenaikan dan penurunan atau sering di sebut fluktuasi. Perusahaan ADRO nilai FAR 0.2341, sedangkan ANTM mengalami kenaikan 0.5070, APEX perusahaan FAR sebesar 0.6786 dan perusahaan ARII mengalami penurunan sebesar 0.2184 juga pada perusahaan ARTI nilai FAR sebesar 0.3619. Nilai FAR pada perusahaan BIPI yaitu sebesar 0.0372 dan pada perusahaan BRMS sebesar 0.0445 juga pada perusahaan BSSR berada pada angka 0.3109 juga pada perusahaan BUMI menurun sebesar 0.0332. Pada perusahaan BYAN nilai FAR sebesar 0.2775 juga nilai FAR pada perusahaan CITA berada pada angka 0.2036 dan pada perusahaan CTTH sebesar 0.1999 namun pada perusahaan DEWA nilainya sebesar 0.4031, pada perusahaan DKFT nilai FAR sebesar 0.4861 dan pada perusahaan DOID sebesar 0.4966. Nilai FAR perusahaan DSSA sebesar 0.1920, perusahaan ELSA sebesar 0.3226 serta pada perusahaan ESSA berada pada angka 0.4266 namun pada perusahaan GEMS nilainya sebesar 0.1162, perusahaan GTBO dengan nilai 0.0254 dan perusahaan HRUM dengan nilai 0.1984. Pada perusahaan IFSH memiliki nilai FAR sebesar 0.4932, pada perusahaan INCO nilai FAR berada di angka 0.6768 juga pada perusahaan INDY berada pada angka FAR sebesar 0.2506, pada perusahaan ITMG nilai FAR turun sebesar 0.1814, pada perusahaan nilai KKGI sebesar 0.1941. Perusahaan MBAP mempunyai nilai FAR sebesar 0.2233, pada perusahaan MDKA nilainya berada pada angka sebesar 0.2293 dan

mengalami penurunan pada MEDC pada angka 0.0106 namun pada perusahaan MITI nilai FAR juga menurun sebesar 0.0053 juga pada perusahaan MTFN memiliki nilai FAR sebesar 0.0154 dan nilai pada perusahaan MYOH menurun sebesar 0.3365. Nilai FAR pada perusahaan PKPK berada pada angka 0.3749, juga pada perusahaan PSAB nilainya sebesar 0.3195 dan nilai sebesar 0.2978 yaitu pada perusahaan PTBA namun pada perusahaan PTRO nilai FAR sebesar 0.5822. Perusahaan RUIS memiliki nilai FAR sebesar 0.4152 sedangkan pada perusahaan SMMT sebesar 0.1120 dan pada perusahaan SMRU berada pada angka 0.2243, pada perusahaan TINS sebesar 0.2121 dan nilai FAR pada perusahaan TOBA sebesar 0.1285.

Gambar 5
Rata – rata ROA pada 41 Perusahaan
Sektor Pertambangan yang Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia Periode 2015 –
2019.



Sumber: Data Olahan

Gambaran hasil uji *descriptive statistic* dapat dilihat variabel X3 (ROA) dengan jumlah 205 observasi dengan nilai mean 0.112691, median 0.048842, min 0.000231, max 3.933236, std. dev 0.308546. Dengan nilai ROA terendah adalah perusahaan PT Surya Esa Perkasa Tbk (ESSA) dan perusahaan dengan nilai ROA tertinggi adalah PT Capitalinc Investment Tbk (MTFN).

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai ROA pada perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2015 – 2019 mengalami kenaikan dan penurunan atau sering disebut

fluktuasi. Pada perusahaan ADRO nilai ROA sebesar 0.0568, sedangkan pada perusahaan ANTM sebesar 0.0173, pada perusahaan APEX nilai ROA sebesar 0.0953 dan pada perusahaan ARII mengalami penurunan sebesar 0.0595 juga pada perusahaan ARTI nilai ROA naik sebesar 0.1174. Nilai ROA pada perusahaan BIPI yaitu sebesar 0.0462 dan pada perusahaan BRMS sebesar 0.1789 juga pada perusahaan BSSR berada pada angka 0.2196 juga pada perusahaan BUMI sebesar 0.1582. Pada perusahaan BYAN nilai ROA sebesar 0.2256, nilai ROA pada perusahaan CITA berada pada angka 0.1219 dan pada perusahaan CTTH sebesar 0.0170 namun pada perusahaan DEWA mengalami penurunan sebesar 0.0045, pada perusahaan DKFT nilai ROA sebesar 0.0326 dan pada perusahaan DOID nilainya sebesar 0.0365. Nilai ROA perusahaan DSSA sebesar 0.0381, perusahaan ELSA sebesar 0.0628 serta pada perusahaan ESSA berada pada angka 0.0154 namun pada perusahaan GEMS mengalami kenaikan dengan nilainya sebesar 0.1061, perusahaan GTBO dengan nilai 0.0948 dan perusahaan HRUM dengan nilai 0.0685. Pada perusahaan IFSH memiliki nilai ROA sebesar 0.0574, pada perusahaan INCO nilai ROA menurun berada pada angka 0.0166 juga pada perusahaan INDY berada pada nilai sebesar 0.0484, pada perusahaan ITMG nilai ROA meningkat sebesar 0.1262, perusahaan KKGI nilai ROA menurun sebesar 0.0656. Perusahaan MBAP mempunyai nilai ROA sebesar 0.2776, pada perusahaan MDKA nilainya berada pada angka 0.0600 dan mengalami penurunan pada perusahaan MEDC berada pada angka 0.0299 namun pada perusahaan MITI nilai ROA juga sebesar 0.5023, juga pada perusahaan MTFN memiliki nilai ROA naik sebesar 0.8258 dan nilai pada perusahaan MYOH menurun sebesar 0.1511. Nilai ROA pada perusahaan PKPK berada pada angka 0.2266, juga pada perusahaan PSAB nilainya sebesar 0.0207, dan nilai sebesar 0.1606 yaitu pada perusahaan PTBA namun pada perusahaan PTRO nilai ROA

sebesar 0.0333. Perusahaan RUIS memiliki nilai ROA sebesar 0.0280 sedangkan pada perusahaan SMMT sebesar 0.0555 dan pada perusahaan SMRU berada pada angka dengan nilai ROA sebesar 0.0367, pada perusahaan TINS sebesar 0.0289 dan nilai ROA pada perusahaan TOBA sebesar 0.0940.

Pengujian Model

1) Uji Chow

Uji *Chow test* ialah suatu penentuan uji model mana yang sangat tepat untuk digunakan dalam pengestimasi data panel, diantaranya uji FEM dan CEM. Prob Value $< \alpha$ 0,05, mengartikan model yang tepat digunakan FEM juga sebaliknya seperti itu jika *P-Value* $> \alpha$ 0,05 model yang tepat digunakan ialah CEM.

Tabel 2
Hasil Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests

Pool: PERUSAHAAN

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	12.087837	(40,161)	0.0000
Cross-section Chi-square	284.353729	40	0.0000

Sumber: Data diolah (Eviews 10)

Berdasarkan hasil *chow test* pada tabel diketahui nilai prob – *cross section Chi-square* 0,0000 $<$ 0,05. Maka hasil tersebut menyimpulkan H_0 di tolak dan H_1 di terima, oleh karena itu FEM adalah model yang lebih baik dari CEM.

2) Uji Hausman

Hausman test ialah suatu perbandingan model dalam menentukan model mana yang paling baik dipakai untuk regresi data panel, modelnya yaitu antara FEM dan REM. Dalam perbandingan probnya dengan $\alpha = 0,05$ (5%). Maka perbandingannya jika nilai prob $> \alpha$ 0,05 maka H_0 merupakan model yang terbaik

digunakan sehingga di terima, yang berarti REM adalah model yang akan digunakan. Sebaliknya jika nilai prob $< \alpha$ 0,05 maka H_0 mendapat penolakan dengan menggunakan modal FEM.

Tabel 3

Hasil Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test

Pool: PERUSAHAAN

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	1.570808	3	0.6660

Sumber: Data diolah (Eviews 10)

Berdasarkan *hausman test* yang terdapat pada tabel dilihat nilai prob – *cross section* 0,6660 $>$ 5%. Maka hasil tersebut menyimpulkan REM dianggap lebih baik dari FEM.

3) Uji Lagrange Multiplier

Pada model ini Uji *LM* melakukan perbandingan dengan mencari tahu model yang akan dipakai yang baik antara model CEM dan REM. Dalam perbandingan prob Breusch–Pagan dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%).

Berdasarkan uji LM pada tabel di atas dilihat nilai prob – Breusch Pagan 0,000 $<$ 5%. Maka hasil tersebut menyimpulkan REM dianggap lebih baik digunakan dari CEM.

Hasil Estimasi Model

Hasil Estimasi model pada penelitian digunakan untuk analisis pengaruh tingkat pertumbuhan aset, struktur ativa dan profitabilitas terhadap struktur modal. Maka model yang terpilih pada penelitian ini yaitu *Random effect Model*. Model penelitian ini dari estimasi dengan penggunaan observasi kurun waktu selama 5 tahun yaitu tahun 2015 s/d 2019. Berikut ini merupakan output dari REM

Tabel 5
Hasil Uji *Random Effect Model* (Model Terpilih)

Dependent Variable: DAR?
Method: Pooled EGLS (Cross-section random effects)
Date: 02/24/21 Time: 14:13
Sample: 1 5
Included observations: 5
Cross-sections included: 41
Total pool (balanced) observations: 205
Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.453563	0.047270	9.595168	0.0000
TAG?	0.053061	0.043607	1.216796	0.2251
FAR?	0.137576	0.098100	1.402402	0.1623
ROA?	0.142884	0.040792	3.502731	0.0006
Random Effects (Cross)				
Effects Specification				
			S.D.	Rho
Cross-section random			0.233193	0.7021
Idiosyncratic random			0.151912	0.2979
Weighted Statistics				
R-squared	0.064287	Mean dependent var		0.142948
Adjusted R-squared	0.050321	S.D. dependent var		0.155330
S.E. of regression	0.151371	Sum squared resid		4.605545
F-statistic	4.603160	Durbin-Watson stat		1.121595
Prob(F-statistic)	0.003867			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.027692	Mean dependent var		0.511066
Sum squared resid	15.03968	Durbin-Watson stat		0.343462

Ket: Taraf signifikan (<) 5 %
Taraf tidak signifikan (>) 5 %

Dari hasil pengujian REM dapat dilihat bahwa tingkat pertumbuhan aset dengan koefisien 0,053061, prob sebesar 0,2251 > 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan TAG berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap struktur modal. Berdasarkan hasil REM pada struktur aktiva dengan koefisien 0,137576, prob sebesar 0,1623 > 5%. Maka dapat disimpulkan TAG berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap struktur modal. Selanjutnya pada uji REM ditunjukkan prob koefisien 0,142884, prob sebesar 0,0006 > 5%. Jadi dapat di lihat ROA memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap struktur modal.

Dengan hasil yang diteliti pada adjusted R² 0,050321, yang berarti struktur modal dari variabel independen ialah TAG, FAR, ROA sebesar 5%. Sedangkan 95% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dari hasil pengujian tiap perusahaan mendapatkan 19 perusahaan yang mengalami peningkatan Struktur Modal yaitu pada perusahaan APEX sebesar 0.437910, ARII sebesar 0.341960, BIPI sebesar 0.237802, BUMI sebesar 0.739950, BYAN sebesar 0.056345, CITA sebesar 0.064374, CTTH sebesar 0.044796, DOID sebesar 0.268685, ESSA sebesar 0.065875, INDY sebesar 0.087197, MEDC sebesar 0.258845, MITI sebesar 0.176011, MTFN sebesar 0.266636, PKPK sebesar 0.069134, PSAB sebesar 0.104369, PTRO sebesar 0.055160, RUIS sebesar 0.109692, TINS sebesar 0.027714 dan TOBA sebesar 0.012331, sedangkan ada 22 perusahaan yang mengalami penurunan Struktur Modal yaitu pada perusahaan ADRO sebesar -0.070269, ANTM sebesar -0.124628, ARTI sebesar -0.142847, BRMS sebesar -0.121937, BSSR sebesar -0.177527, DEWA sebesar -0.058170, DKFT sebesar -0.101901, DSSA sebesar -0.009881, ELSA sebesar -0.107653, GEMS sebesar -0.047015, GTBO sebesar -0.268453, HRUM sebesar -0.332303, IFSH sebesar -0.038842, INCO sebesar -0.355794, ITMG sebesar -0.192922, KKGI sebesar -0.260742, MBAP sebesar -

0.252445, MDKA sebesar -0.114322, MYOH sebesar -0.218698, PTBA sebesar -0.137093, SMMT sebesar -0.145059 dan SMRU sebesar -0.146284.

Berdasarkan persamaan regresi yang telah diperoleh dengan menggunakan metode *random effect* dapat ditafsir yaitu:

1. Konstanta

Hasil dari analisis di atas yang menunjukkan jika variabel tingkat pertumbuhan aset, struktur aktiva dan profitabilitas = 0 (nol), oleh sebab itu *capital structure* akan mengalami peningkatan sebesar 0.453563.

2. Tingkat Perumbuhan Aset (TAG)

Hasil dari analisis di atas yang menunjukkan 0.053061 adalah nilai koefisien variabel tingkat pertumbuhan aset maka dengan ini menyatakan dalam peningkatan 1% akan terjadi penurunan 0.053061 terhadap struktur modal.

3. Struktur Aktiva (FAR)

Hasil dari analisis di atas yang menunjukkan jika nilai koefisien regresi variabel struktur aktiva (FAR) dengan nilai 0,137576 dapat dijelaskan jika ada peningkatan 1% maka ada penurunan sebesar 0,137576 yang akan terjadi pada struktur modal.

4. Profitabilitas (ROA)

Hasil dari analisis yang dipaparkan jika koefisien regresi variabel profitabilitas (ROA) memiliki nilai 0,142884 maka penjelasannya dalam peningkatan 1% kan terjadi penurunan 0,142884 pada struktur modal sendiri.

Hasil pengestimasiian dengan metode REM, maka persamaan regresi data panel sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 TAG + \beta_2 FAR + \beta_3 ROA + e$$

$$DAR = 0.453563 + 0.053061 + 0.137576 + 0.142884 + e$$

Uji Parsial (T)

Uji parsial untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel – variabel dependen dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan menggunakan random effect model.

1. Tingkat Pertumbuhan Aset (TAG) terhadap Struktur Modal (DAR)

H1 yaitu tingkat pertumbuhan aset berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap struktur modal. Dengan melihat hasil uji pada tabel di atas dengan REM dilihat bahwa H1 dengan nilai 0,053061, prob sebesar 0,2251 > 0,05 menunjukkan tingkat pertumbuhan aset hipotesisnya ditolak.

2. Struktur Aktiva (FAR) terhadap Struktur Modal (DAR)

H2 yaitu Struktur Aktiva dimana struktur aktiva memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap modal *structure*. Melihat pada hasil uji di atas dengan REM dilihat bahwa H2 nilainya 0,137576, prob 0,1623 > 0,05 menunjukkan struktur aktiva hipotesisnya ditolak.

3. Profitabilitas (ROA) terhadap Struktur Modal (DAR)

H3 yaitu profitabilitas menjelaskan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur modal. Dengan melihat hasil uji REM nilai probnya 0,0006 > 0,05 dan nilai profitabilitas 0,142884, maka H3 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Aset Terhadap Struktur Modal

Dilihat dari pengujian dan hasilnya dapat diketahui tingkat pertumbuhan aset memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan dengan struktur modal pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di BEI dari tahun 2015 sampai dengan 2019. Perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan aset dalam taraf tinggi membutuhkan pendanaan perusahaan dalam jumlah besar. Dalam hal ini memungkinkan dana dari dalam atau internal perusahaan tidak bisa mencukupkan kebutuhan yang dialami

perusahaan, oleh sebab itu perusahaan mengambil jalan keluar untuk mencukupkan dana perusahaan dengan penggunaan dana eksternal atau dana luar untuk membantu pengoperasionalan perusahaan. Sehingga kita dapat melihat jika pertumbuhan aset perusahaan tinggi memungkinkan kemampuan perusahaan menghasilkan profit stabil. Dengan *pecking order theory* perusahaan akan terlebih dahulu menggunakan pendanaan dari dalam perusahaan yaitu berupa laba ditahan dan beban penyusutan dan kemudian memutuskan untuk penggunaan dana dari luar eksternal perusahaan yaitu berupa hutang dan jika penggunaan hutang pun tidak dapat mencukupi maka akan melakukan penerbitan ekuitas. Menurut Myers dan Majluf (1977), penggunaan utang yang akan dilakukan perusahaan yaitu fungsinya untuk melakukan penekanan pada asimetri informasi yang terjadi dalam perusahaan. Menurut teori signal perusahaan dapat memberikan komunikasi mengenai prospek suatu perusahaan untuk perusahaan mengalami pertumbuhan di masa depan yaitu dengan penggunaan hutang. Karena dapat kita ketahui bahwa hutang sendiri dapat memberi sinyal positif untuk investor dan dapat memberi keyakinan bahwa prospek perusahaan akan baik di masa depan. Hasil penelitian ini tidak sejalan baik dengan penelitian terdahulu (Deviani & Sudjarni, 2018; Meilyani et al., 2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan adanya pengaruh negatif terhadap struktur modal.

Pengaruh Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal

Dalam hasil penelitian yang sudah diteliti bahwa struktur aktiva juga berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan struktur modal pada perusahaan sektor pertambangan ini yang memiliki tengah waktu 2015-2019. Menurut Bringham dan Houston (2006) perusahaan yang memiliki aktiva yang jenisnya tetap umum seperti tanah dan bangunan dan jenisnya yang lain yang cocok untuk dijadikan jaminan atas penggunaan

utang, aktiva jenis tetap tersebut lebih banyak diminati oleh pemberi pinjaman (contohnya pihak *bank*). Dengan kata lain aktiva yang jenisnya khusus kurang diminati untuk dijadikan jaminan karena aktiva jenis khusus tersebut kurang bermanfaat untuk pihak pemberi pinjaman ketika perusahaan tersebut tidak mampu untuk memberikan pelunasan pada pihak peminjam. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa struktur aktiva yang semakin besar maka pendanaan atau dalam hal ini struktur modal akan berasal dari utang dan penggunaan utang tersebut akan mengalami peningkatan. *Trade off theory* menyatakan penambahan penggunaan utang akan dilakukan jika masih terdapat aset tetap yang bisa dijadikan jaminan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Kanita, 2014) dan bertentangan dengan (Karimi, 2018) dimana struktur aktiva tidak berpengaruh terhadap struktur modal.

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Struktur Modal

Sesuai dengan hasil yang telah didapat bahwa profitabilitas (ROA) berpengaruh positif juga signifikan dengan struktur modal pada perusahaan pertambangan yang berada pada periode tahun 2015 sampai 2019 dengan perusahaan yang terdaftar di BEI. Profitabilitas ialah suatu kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan dan merupakan suatu pengukuran yang efektif bagi manajemen di suatu perusahaan yaitu dengan melihat profit hasil dari perusahaan serta pendapatan melalui investasi yang dilakukan. Menurut Brigham dan Houston (2011:189) profitabilitas yang berada pada taraf yang tinggi yaitu penggunaan utang sangat rendah atau relatif kecil. Dengan *pecking order theory* perusahaan akan

memanfaatkan sumber dananya yang bersal dari internal perusahaan sebelum menggunakan pendanaan eksternal dalam jumlah minimum atau kecil. Penelitian ini sejalan dengan (Wahyuni & Ardini, 2017) adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap struktur modal. Dalam hal yang dikemukakan bahwa profitabilitas yang tinggi dalam penggunaan utang dilakukan untuk bersifat perlindungan pajak perusahaan. Sedangkan perbedaan hasil yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya (Denziana & Yunggo, 2017; Deviani & Sudjarni, 2018; Kartika & Dana, 2019) bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap struktur modal. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki profitabilitas yang tinggi menggunakan sedikit utang atau dana eksternal dan lebih mengarah pada penggunaan dana internal perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah diteliti pada perusahaan manufaktur sektor pertambangan maka disimpulkan bahwa:

1. Tingkat pertumbuhan aset berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap struktur modal pada perusahaan manufaktur sektor pertambangan yang terdaftar di BEI tahun 2015-2019. Dalam hal ini perusahaan yang mampu menghasilkan tingkat pertumbuhan aset yang tinggi sangat cenderung memerlukan dana yang lebih besar maka dari itu perusahaan pada umumnya memerlukan tambahan dana eksternal berupa hutang untuk dapat mencukupi modalnya. Hal ini menjelaskan bahwa besarnya tingkat pertumbuhan aset dapat menyebabkan tingkat penggunaan hutang semakin kecil. Karena perusahaan lebih cenderung

mengutamakan pendanaan internal sebelum pendanaan eksternal (hutang).

2. Struktur aktiva berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap struktur modal pada perusahaan manufaktur sektor pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2015-2019. Hal ini ditandai dengan semakin besar struktur aktivanya maka struktur modal yang asalnya dari hutang akan mengalami peningkatan hal ini disebabkan karena pada umumnya perusahaan jika memerlukan modal Bank menjadi suatu tempat alternatif untuk mendapat pinjaman modal. Tetapi pihak Bank membutuhkan jaminan bila mana sewaktu – waktu perusahaan tidak mampu membayarnya perusahaan dapat menyita aktiva yang dijaminakan misalnya aktiva tetap yang umum berupa tanah dan lain – lain maka dari itu untuk dapat memberikan modal pihak bank selalu memperhatikan struktur aktiva dari perusahaan tersebut. Pengaruh positif tersebut sesuai dengan *Trade Off Theory* di mana penambahan hutang akan terus dilakukan jika aset tetap masih tersedia untuk dijadikan jaminan untuk pemberi pinjaman.
3. Profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur modal pada perusahaan manufaktur sektor pertambangan Yang Terdaftar di BEI tahun periode 2015 – 2019. Hal ini dikarenakan walaupun pada umumnya perusahaan –perusahaan memiliki profitabilitas yang tinggi tetap akan dihadapkan pada suatu pilihan apakah menggunakan sumber dana dari dalam (internal) atau memakai sumber dana dari luar (eksternal). Bila mana jika perusahaan menggunakan dana internal perusahaan tidak lagi membutuhkan dana eksternal karena prospek pertumbuhan perusahaan bagus dan mampu mendanai perusahaannya dengan keuntungan yang didapat, namun jika menggunakan dana eksternal

(hutang) untuk mendanai modal perusahaan juga mempunyai keuntungan tersendiri dimana ada pajak, dan secara umum juga pembayaran bunga dikarenakan adanya hutang guna mengurangi penghasilan karena pajak tersebut. Wahyuni, Irma, and Lilis Ardini. (2017) adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap struktur modal. Dalam hal yang dikemukakan bahwa profitabilitas yang tinggi dalam penggunaan utang dilakukan untuk bersifat perlindungan pajak perusahaan.

Saran

Hasil penelitian pengaruh tingkat pertumbuhan aset, struktur aktiva dan profitabilitas terhadap struktur modal pada perusahaan manufaktur sektor pertambangan yang terdaftar di BEI, maka dapat diajukan saran yaitu:

1. Bagi perusahaan sangat diharapkan pada penentuan struktur modal dengan adanya pertimbangan yang cermat dikarenakan struktur modal menjadi faktor yang perlu dalam melakukan penilaian dalam perusahaan dan bisa meningkatkan minat investor dalam memberikan investasi.
2. Bagi investor dapat dijadikan acuan karena dalam berinvestasi perlu adanya pertimbangan–pertimbangan sehingga memperoleh *return* atau keuntungan sesuai dengan analisa yang dilakukan sebelumnya.
3. Bagi peneliti yang akan datang, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk peneliti sebagai bahan referensi sesuai dengan variabel penelitian. Selain itu juga bisa menambahkan jumlah sampel dalam waktu pengamatan dan bisa menggunakan observasi lain dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Denziana, A., & Yunggo, E. D. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aktiva, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Perusahaan

- pada Perusahaan Real Estate And Property yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1). <https://doi.org/10.36448/jak.v8i1.825>
- Devi, N. M. N. C., Sulindawati, N. L. G. E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Struktur Aktiva, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Likuiditas, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Struktur Modal Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 7(1), 1–12.
- Deviani, M. Y., & Sudjarni, L. K. (2018). Pengaruh Tingkat Pertumbuhan, Struktur Aktiva, Profitabilitas, dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal Perusahaan Pertambangan di BEI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1222–1254.
- Kanita, G. G. (2014). Pengaruh Struktur Aktiva dan Profitabilitas terhadap Struktur Modal Perusahaan Makanan dan Minuman. *Trikonomika*, 13(2), 127. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i2.608>
- Karimi. (2018). Pengaruh struktur aktiva dan profitabilitas terhadap struktur modal pada perusahaan pertambangan. *Jurnal Riset Finansial Bisnis*, 2(2), 91–97.
- Kartika, I. K. S., & Dana, M. (2019). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan, dan Tingkat Pertumbuhan Terhadap Struktur Modal Perusahaan Food and Beverages yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 606–626. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Meilyani, I. G. A. A., Suci, N. M., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Risiko Bisnis, Ukuran Perusahaan, dan Pertumbuhan Penjualan terhadap Struktur Modal pada Perusahaan Properti dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Prospek*, 1(2), 15–25.
- Tuju, G. C. M., Kawulur, A. F., & Hamenda, B. (2020). Pengaruh Kebijakan Hutang dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 29–37.
- Wahyuni, I., & Ardini, L. (2017). Pengaruh Growth Opportunity, Profitabilitas dan Kebijakan Dividen terhadap Struktur Modal. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, vol.6(No.4), 1308–1325.

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR

Nur Ainun Ramdani¹, Robert R. Winerungan², Aditya Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

¹nurainunramdani5015@gmail.com, ²robertwinerungan@unima.ac.id, ³aditya.pandowo@unima.ac.id

Diterima : 06-08-2021
Direvisi : 17-08-2021
Disetujui : 21-08-2021

Abstrak Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing tinggi khususnya sumber daya manusia yang merupakan salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan. Namun, ada beberapa faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar karyawan diantaranya; rendahnya komitmen organisasi, motivasi masih rendah serta kurangnya dukungan organisasional yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap niat untuk keluar; 2) pengaruh komitmen afektif terhadap niat untuk keluar; 3) pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap niat untuk keluar pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan metode regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 93 orang karyawan yang bekerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan (1) persepsi dukungan organisasi tidak mempengaruhi niat keluar, (2) komitmen afektif yang kuat akan menurunkan niat untuk keluar, dan (3) persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama dengan komitmen afektif dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Kata Kunci: persepsi dukungan organisasi; komitmen afektif; niat untuk keluar

Abstract In the current era of globalization, companies are required to have high competitiveness, especially human resources which is one of the important elements in a company. However, there are several factors that influence the intention to leave employees including; low organizational commitment, low motivation and lack of organizational support felt by employees in the work. This study aims to determine: 1) the effect of perceived of organizational support on the intention to leave; 2) the effect of affective commitment on the intention to leave; 3) the effect of perceived organizational support and affective commitment on intention to leave at the Sintesa Peninsula Hotel Manado. This research is a quantitative research with data analysis technique using multiple regression method. The sample in this study were 93 employees who worked at the Sintesa Peninsula Hotel Manado. Collecting data using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the analysis show (1) perceived of organizational support does not affect on intention to leave, (2) Strong affective commitment will reduce intention to leave, and (3) perceived of organizational support together with affective commitment can reduce employee intention to leave work.

Keywords: perceived organization support; affective commitment; intention to leave

PENDAHULUAN

Di era modern ini, sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan global. Salah-satu elemen yang sangat penting bagi

suatu organisasi maupun perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja yang unggul. Sangat kecil peluang bagi organisasi maupun perusahaan untuk bertahan menghadapi

persaingan di era sekarang ini tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kondisi karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan dapat menentukan baik buruknya kinerja dari organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja organisasi atau perusahaan dapat dirusak oleh perilaku karyawan yang sulit dicegah seperti keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya sekarang.

Dukungan organisasi atau perusahaan yang sering dikenal dengan istilah "*Perceived Organizational Support*" merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia karena dukungan perusahaan membawa pengaruh penting bagi munculnya persepsi positif dari karyawan yang nantinya akan mempengaruhi sikap kerja yang ditampilkan.

Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau istilah lainnya "*intention to quit*" akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan baik pada tingkat stresnya, kepuasan kerjanya serta komitmennya. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik juga semakin sulit, apalagi mempertahankan karyawan yang ada. Yang menjadi masalah bagi banyak organisasi yaitu keluarnya karyawan yang berkualitas karena visi dan misi organisasi menjadi terhambat. Saat ini organisasi dituntut untuk mampu memotivasi, memprioritaskan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan-karyawan tersebut guna agar mereka yang berkualitas tersebut tidak meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung untuk tidak meninggalkan organisasi

dibandingkan dengan karyawan yang kurang berkomitmen terhadap organisasi. Maka dari itu sebuah organisasi harus memiliki kemampuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Selain itu ketidakmampuan perusahaan dalam memahami karyawannya menyebabkan karyawan memiliki niat berpindah ke organisasi lain jika terdapat kesempatan kerja yang lebih baik dari organisasi yang ditempatinya saat ini. Sekarang ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atau jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga perlakuan tertentu dalam tempatnya bekerja.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja, dan tingkat *turnover/intention to quit* terhadap perusahaan pun rendah. Secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal: (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya Hasrat yang kuat untuk mempertahankan kenaggotaan dalam suatu organisasi (Greenberg, 2010).

Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan merupakan tingkatan sampai sejauh mana karyawan yakin terhadap penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dari karyawan (Robbins & Judge, 2013). Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya (Hidayanti et al., 2020). Persepsi dukungan organisasi dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan saat menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan.

Hotel Sintesa Penisula yang terletak di kawasan jantung kota Manado, yakni di Jl. Jendral Sudirman No. 1, Gunung Wenang, Kel. Pinaesaan Kec. Wenang, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, adalah salah satu hotel yang berstandar bintang lima, hotel ini diresmikan langsung pada tahun 2008 oleh presiden Susilo Bambang Yudoyono.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta hasil pengamatan peneliti dapat disimpulkan bahwa sebagai aset yang sangat penting bagi organisasi karyawan harus diperhatikan secara penuh oleh organisasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi akan membuat karyawan merasa bahwa organisasi tersebut telah memberikan perhatian yang besar dan membuat karyawan memiliki persepsi yang baik, juga akan menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi efek persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif pada niat individu untuk keluar dari organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Persepsi Dukungan Organisasi

Perceived organizational support berasal dari pandangan yang menyatakan hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan sosial timbal balik (*Social Exchange Relationship*) dimana perusahaan akan menawarkan karyawan imbalan dan kondisi kerja yang lebih dari karyawan (Puspita, 2020). *Perceived organizational support* didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana kesiapan perusahaan dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan pada suatu organisasi/perusahaan mengenai sejauh mana organisasi tersebut menghargai kontribusi mereka

dan memberi dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.

Menurut Rhoades & Eisenberger, (2002), beberapa aspek yang menjadi determinan dalam menilai dukungan organisasi adalah dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi kerja. Individu yang mempersepsikan ketiga hal tersebut nyata dalam kehidupan berorganisasi akan cenderung bertahan karena merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh atasan. Bagi individu, risiko untuk mendapatkan hal yang sama ditempat lain terlalu besar. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian terdahulu (Newman et al., 2011). Dengan demikian:

H1: Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi niat untuk keluar

Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Mujiasih, 2017). Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan juga akan mempertahankan keanggotaannya (Han et al., 2012)

Dari kedua definisi yang diungkapkan oleh para ahli tersebut maka dapat kita simpulkan bahwa komitmen afektif adalah hasrat yang timbul dalam diri seseorang untuk tetap berada pada sebuah organisasi karena menyongkong untuk membantu visi dan misi organisasi dan sepaham dengan tujuan organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif menurut Steers dan Porter (2008 dalam Mercurio, 2015) adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai

organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya. Bagi individu, komitmen afektif muncul dalam diri mereka karena adanya kepercayaan organisasi mempunyai visi yang sama dengan dirinya. Oleh karena itu, komitmen afektif akan mendorong individu untuk bertahan dalam organisasi. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan rendahnya komitmen akan meningkatkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi (Khan et al., 2014). Dengan demikian:

H2: Komitmen afektif mempengaruhi niat untuk keluar

Niat untuk Keluar

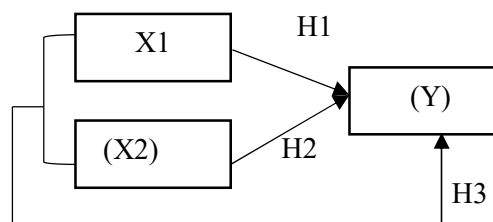
Tett & Meyer, (1993) dalam Sukran & Mulyadin, (2020) mendefinisikan *intentions to quit* sebagai niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2013) yang mendefinisikan sebagai penarikan diri individu secara sukarela ataupun terpaksa sehingga yang bersangkutan meninggalkan organisasi

Dari kedua definisi mengenai niat untuk keluar di atas maka penulis menyimpulkan niat untuk keluar adalah niat atau keinginan dari seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain atau dapat di sederhanakan sebagai keinginan berpindah kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan beberapa faktor telah ditemukan sebagai alasan seseorang berpindah kerja antara lain: kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Firdaus, 2017); hubungan dan sikap dengan atasan, serta gaji dan insentif (Wahyuni et al., 2014). Berdasarkan hal-hal tersebut, maka:

H3: Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif mempengaruhi niat untuk keluar

Model Penelitian



Gambar 1

Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sintesa Peninsula yang berjumlah 120 karyawan. Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel secara acak dari total populasi penelitian, yaitu karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula. Penulis menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, berikut rumus

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan
(*error tolerance*)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{120}{1 + 120(5\%)^2} = \frac{120}{1,3} = 93$$

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode

survey yaitu pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner.

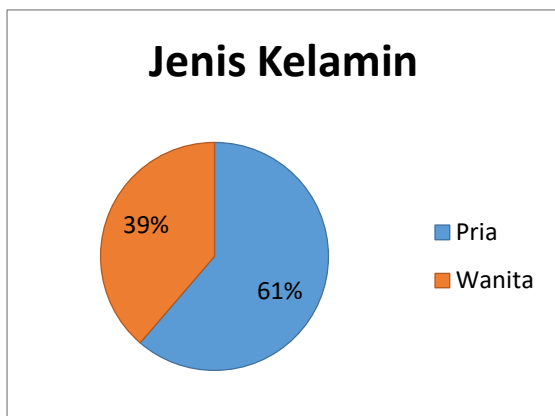
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan departemen pekerjaan. Yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Jenis kelamin

Gambar 2. Jenis Kelamin



Sumber: hasil olahan data

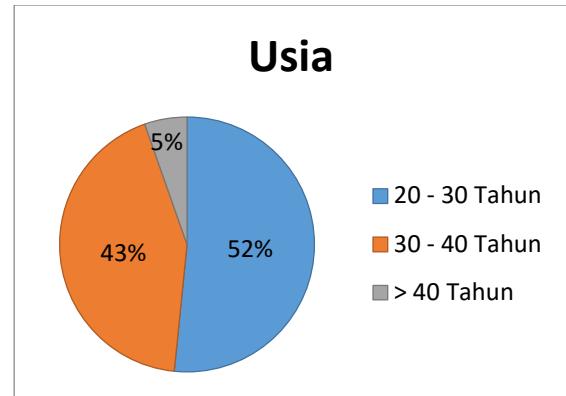
Berdasarkan keterangan pada gambar 2 dapat diketahui jenis kelamin responden karyawan Hotel Sintesa Peninsula menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pria, yaitu sebanyak 61% atau berjumlah 57 orang, sedangkan sisanya adalah responden wanita sebanyak 39% atau berjumlah 36 orang.

2) Usia

Berdasarkan keterangan pada gambar 3 menunjukkan bahwa karyawan Hotel Sintesa Peninsula yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-40 tahun. Berdasarkan grafik tersebut mayoritas responden berusia 20-30 tahun yaitu sebesar 52%, diikuti karyawan yang berusia 30-40 tahun dengan 43%, dan karyawan yang berusia > 40 tahun sebesar 5%.

Adapun data mengenai usia responden pada Hotel Sintesa Peninsula adalah sebagai berikut:

Gambar 3. Usia Responden



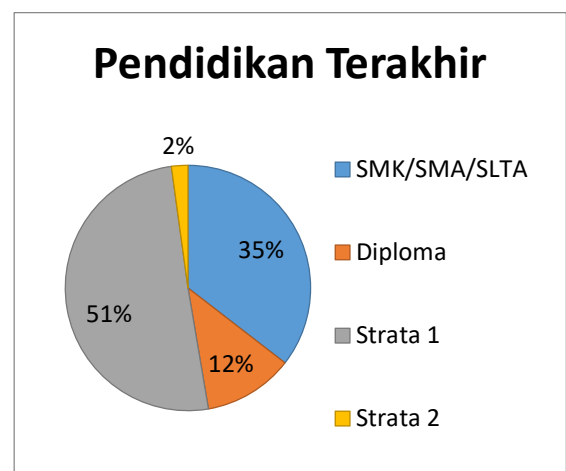
Sumber: hasil olahan data

3) Pendidikan Terakhir

Gambar 4 menunjukkan bahwa karyawan Hotel Sintesa Peninsula yang diambil sebagai responden sebagian besar lulusan Strata 1 (S1) yang berjumlah 51% atau 41 orang, diikuti lulusan SLTA sebanyak 35% atau 33 orang, lulusan Diploma sebanyak 12% atau 11 orang dan terakhir lulusan Strata 2 (S2) sebanyak 2% atau orang.

Gambar 1.

Pendidikan Terakhir Responden

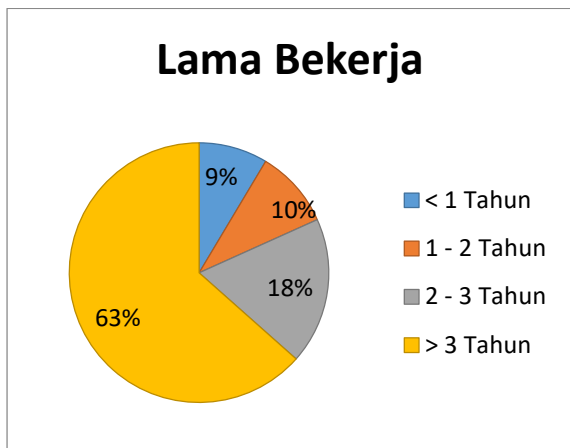


Sumber: hasil olahan data

4) Lama Bekerja

Gambar 2.

Lama Bekerja Responden



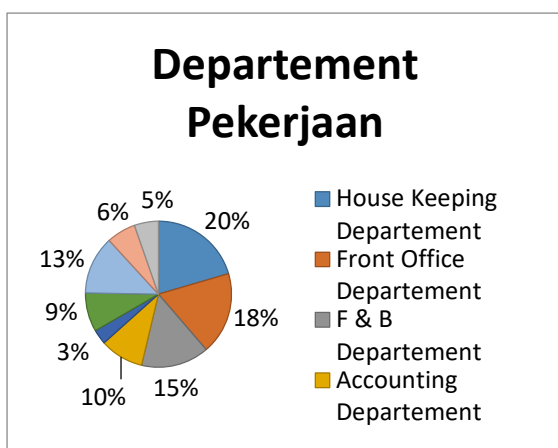
Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan Gambar 5 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama > 3 tahun pada Hotel Sintesa Peninsula, dengan presentase sebesar 63% atau sebanyak 59 orang, selanjutnya 2-3 tahun sebanyak 18% atau 17 orang, 1-2 tahun sebanyak 10% atau 9 orang, dan yang terakhir selama < 1 tahun sebanyak 9% atau 8 orang.

5) Departemen Pekerjaan

Gambar 3.

Departement Pekerjaan Responden



Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan gambar 6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berasal dari HK Departemen, FO Departement, dan F&B Departement.

Dimana responden yang berasal dari HK Departement sebesar 21% atau 19 orang, FO Departement sebesar 19% atau 17 orang, dan F&B Departement sebesar 14 orang, yang selanjutnya diikuti oleh Marketing Departemen sebesar 13% atau 12 orang, Accounting Departement sebesar 10% atau 9 orang, Engineering Departement sebesar 9% atau 8 orang, Purchasing Departement sebesar 6% atau 6 orang, Security Departement sebesar 5% atau 5 orang, dan terakhir dari HR Departement sebesar 3% atau 3 orang.

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,649	1,542	Non Multikolinearitas
Komitmen Afektif	0,649	1,542	Non Multikolinearitas

Sumber: hasil olahan data

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dua variabel yaitu lebih kecil dari 10, dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.

Salah satu cara yang paling akurat untuk heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Uji glajser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai *absolute* residualnya. Adapun hasil pengujian Glejser menggunakan program SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Table 2. Uji Glejser

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,004	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Komitmen Afektif	0,024	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji glejser dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, namun jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual kurang dari 0.05 maka terdapat gejala heterokestisitas.

Dari hasil pengujian glejser diperoleh nilai signifikan X^2 sebesar 0.024 lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terjadi gejala heterokedastisitas.

Setelah mengetahui adanya gejala heterokedastisitas dari uji glesjer selanjutnya kita akan melakukan pengujian *White*. Uji *White* dilakukan dengan meregresikan residual kuadrat sebagai variabel dependen dengan variabel dependen ditambah dengan kuadrat variabel independen, kemudian

ditambah lagi dengan perkalian dua variabel independen. Prosedur prngujian dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig) < nilai alpha (0.05) maka berkesimpulan terjadi gejala heterokedastisitas.
- Jika nilai signifikansi (Sig) > nilai alpha (0.05) maka berkesimpulan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Adapun hasil pengujian *White* menggunakan program SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Table 3. Uji White

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,866	Non heterokedastisitas
Komitmen Afektif	0,411	Non heterokedastisitas

Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan hasil diatas yang menunjukkan bahwa nilai signifikan X^2 lebih besar dari nilai alpha ($0.411 > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

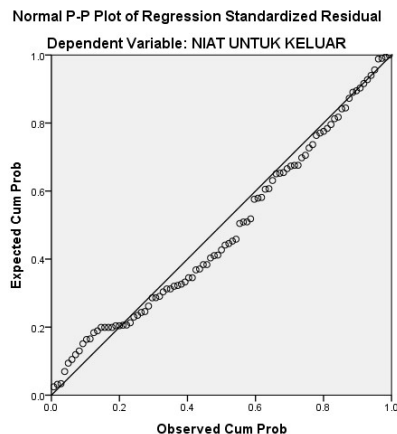
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Niat Untuk Keluar

garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 7. Normal Probability Plot



Sumber: hasil olahan data

UJI HIPOTESIS

Adapun analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan dibantu program SPSS 20.

Tabel 4. Uji Parsial

Variabel	B	Signifikansi
Nilai Konstanta	58.712	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi	-.192	0.109
Komitmen Afektif	-.692	0.000

Sumber: hasil olahan data

Persamaan regresi estimasi : $Y = 58.712 + (-0.192X_1) + (-0.692X_2) + e$

- Pengujian koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi (X1)

Hasil pengujian menunjukkan, variabel X1 (Persepsi Dukungan Organisasi) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1.619 dengan tingkat signifikan 0.109. dengan menggunakan batas signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti H_0 diterima dan H_1

ditolak, dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

- Pengujian Koefisien regresi variabel Komitmen Afektif (X2)

Hasil pengujian menunjukkan variabel X2 (Komitmen Afektif) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3.904 dan p value (Sig) sebesar 0.000. dengan menggunakan batas signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Uji Simultan

Tabel 6. Uji Simultan

Variabel	F_{tabel}	F_{hitung}	Signifikansi
Niat untuk Keluar	3.10	19.545	0.000

Sumber: hasil olahan data

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F_{hitung} yang menunjukkan nilai 19.545 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19.545 > 3,10$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen antara Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Komitmen Afektif (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Niat untuk Keluar (Y) pada Hotel Sintesa Peninsula.

PEMBAHASAN

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Niat untuk Keluar pada Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Hasil uji empiris pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap niat untuk keluar pada Hotel Sintesa Peninsula menunjukkan nilai t_{hitung} -1.619 dan p value (Sig) sebesar 0.109 yang diatas α 5%. Artinya bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk keluar

pada Hotel Sintesa Peninsula. Maka hasil penelitian yang menyatakan “ada pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap niat untuk keluar pada Hotel Sintesa Peninsula” **ditolak**.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Hasil uji empiris pengaruh komitmen afektif terhadap niat untuk keluar karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula menunjukkan t_{hitung} -3.904 dan p value (*Sig*) sebesar 0.000 yang dibawah 5%, artinya bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula. Hasil penelitian yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan komitmen afektif terhadap niat untuk keluar karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula” **diterima**.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Hasil uji empiris pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada Hotel Sintesa Peninsula menunjukkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 19.545 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19.545 > 3,10$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen antara persepsi dukungan organisasi (X1) dan komitmen afektif (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar (Y) pada Hotel Sintesa Peninsula **diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Tidak adanya pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Niat untuk Keluar pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- 2) Adanya pengaruh antara Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- 3) Adanya pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut.

1. Bagi Hotel Sintesa Peninsula hendaknya pihak pemimpin Hotel Sintesa Peninsula menciptakan hubungan kerja yang positif baik antara atasan dan karyawan maupun antara sesama karyawan agar karyawan merasa nyaman bekerja dan membuat karyawan merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif yang berpengaruh terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula. Hal ini dilakukan agar dapat dijadikan pembanding sekaligus pelengkap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Greenberg, J. (2010). *Behavior in Organizations 10th Edition* (10th ed.). Prentice Hall.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 109–117.
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 94–105.
- Khan, M. S., Khan, I., Kundi, D. G. M., Khan, D. S., Nawaz, D. A., Khan, F., & Yar, N. B. (2014). The Impact of Job Satisfaction and Organizational commitment on the Intention to leave among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i2/610>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Mujiasih, E. (2017). Hubungan Antara Komitmen Afektif Dengan Kompetensi Orientasi Layanan Pelanggan (Customer Service Orientation). *Jurnal Psikologi Undip*, 15(2), 134. <https://doi.org/10.14710/jpu.15.2.134-142>
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprises. *Personnel Review*, 41(1), 56–72. <https://doi.org/10.1108/00483481211189947>
- Puspita, T. Y. (2020). Pengaruh Persepsi Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Komitmen Pertumbuhan Dan Normatif Karyawan. *Infokam*, XVI No. 1(1), 13–24.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sukran, S., & Mulyadin, M. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima. *Journal of Business and Economics ...*, 1(3), 233–240.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.

PENGARUH KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA KULINER DI TONDANO

Innasari Asina¹, Grace Jenny Sopotan², Mareyke G. V. Sumual³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado

¹innasina@gmail.com ²gracesopotan@unima.ac.id ³Mareyke_sumual@unima.ac.id

Diterima : 01-10-2021
Direvisi : 09-10-2021
Disetujui : 15-10-2021

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk menentukan pengaruh kompetensi kewirausahaan dan motivasi intrinsik terhadap pengembangan usaha. Data yang akan digunakan adalah data primer dan akan menggunakan metode survey dengan analisis regresi linear berganda dengan di uji menggunakan SPSS 25. Yang menjadi sampel di dalam penelitian ini yaitu terdiri dari 80 pelaku usaha kuliner di Tondano. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Kompetensi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha kuliner di Tondano. (2) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha kuliner di Tondano. Jumlah kontribusi kompetensi kewirausahaan dan motivasi intrinsik terhadap pengembangan usaha kuliner di Tondano sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya 92,5% di pengaruhi oleh beberapa hal lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata kunci : kompetensi kewirausahaan; motivasi intrinsik; pengembangan usaha

Abstract This study was conducted to determine the effect of entrepreneurial competence and intrinsic motivation on business development. The data that will be used is primary data and will use the methodsurvey with multiple linear regression analysis tested using SPSS 25. The sample in this study consisted of 80 culinary entrepreneurs in Tondano. The results in this study indicate that: (1) . entrepreneurship competence has a positive and significant effect on culinary business development in Tondano. (2) Intrinsic motivation variable has a positive and significant effect on culinary business development in Tondano. The contribution of entrepreneurship competence and intrinsic motivation on culinary business development in Tondano is 7.5%. While the remaining 92.5% is influenced by several other things that are not included in the study.

Keywords : entrepreneurial competence; intrinsic motivation; business development

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan kegiatan UKM, pemerintah sangat berperan aktif dalam membentuk pengembangan usaha pada UKM yang ada di masyarakat menjadi lebih baik lagi. Salah satu usaha dari pemerintah yang telah dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan dalam menjalankan usaha, serta kegiatan seminar mengenai kewirausahaan agar dalam menjalankan usaha dapat lebih maksimal dan pemerintah dapat melakukan peninjauan secara langsung

agar UKM yang ada di masyarakat bisa berkembang. Fokus pada penelitian ini yaitu pada UKM khususnya kuliner seperti warung makan tradisional, usaha kedai kopi, toko kue, usaha gorengan, usaha keripik, catering dan jenis usaha kuliner lainnya. sehingga menjadi UKM siap menghadapi tantangan krisis global Afiah dalam (Isa, 2011) Maka dari itu oleh karenanya UKM sangat membantu mensejahterakan kehidupan masyarakat.

Dalam melakukan pengembangan perlu juga ditingkatkan kompetensi

kewirausahaan dan motivasi intristiknya. Bird dalam Ardyan & Putri (2016). Sedangkan Menurut Suwatno dalam Prahawian & Simbolon (2014) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfunksinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Karena apabila seseorang menjalankan wirausahanya dengan perasaan kurang percaya diri karena banyaknya pesaing yang lebih kreatif dan tidak mampu menjalankan usaha dengan lebih baik maka akan menurunkan keyakinan diri untuk mampu berinovasi dan menghambat kemajuan dalam berwirausaha. Maka dari itu oleh karenanya dengan adanya motivasi intrinsik dalam berwirausaha akan dapat memanfaatkan secara maksimal kompetensi kewirausahaan untuk upaya pengembangan usaha kuliner yang ada di Minahasa. Pengembangan usaha menurut Afuah dalam K. Putri dkk (2014) merupakan sekumpulan aktifitas yang dilakukan untuk menciptakan sesuatu dengan cara mengembangkan dan mentransformasi berbagai sumber daya menjadi barang/jasa yang diinginkan konsumen. Maka dari itu pengembangan merupakan langkah-langkah dalam mengembangkan sesuatu yang telah ada ataupun menciptakan hal baru. Pengembangan dilakukan untuk membenahi implementasi kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan juga kemampuan.

Objek penelitian ini dilakukan di tempat usaha kuliner seluruh kota Tondano dalam hal ini 4 kecamatan yang memiliki 7887 jenis UKM, dan untuk responden yang mengisi angket ditetapkan atau di ambil usaha kuliner. Di Tondano sendiri terdapat beberapa masalah yang ada ditengah masyarakat yang memiliki wirausaha, diantaranya yaitu beberapa pelaku usaha UKM yang kurang percaya diri dan memiliki rasa khawatir apabila dagangannya tidak akan laku keras atau yang terjual hanya beberapa saja, menurunnya kualitas dari

UKM dilihat dari pelaku usaha yang semakin banyak namun tidak bersungguh-sungguh untuk menjalankan usahanya dengan alasan hanya agar menerima bantuan dana dari pemerintah, pelaku-pelaku usaha yang masih melakukan penjualan secara konvensional atau kegiatan jual beli yang dilakukan dengan bertatap muka secara langsung dan melakukan transaksi yaitu jual dan beli barang karena masih belum bisa menggunakan teknologi, serta pelaku usaha masih menyediakan menu yang kurang bervariasi sehingga kalah bersaing dengan pelaku usaha yang lebih kreatif. Penelitian ini dilakukan karena UKM di daerah tondano memiliki masalah yang menyebabkan sulit berkembangnya UKM yang dimiliki para pelaku wirausaha baik karena kurangnya motivasi intrinsik maupun kompetensi kewirausahaan dalam meningkatkan pengembangan usahanya. Penelitian ini sekiranya dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan usaha UKM di kota Tondano dan sekitarnya terutama dalam sektor kuliner.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi Kewirausahaan

Menurut Chandler dan Hanks dalam Sijabat (2019) kompetensi kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai kompetensi yang melibatkan penciptaan, manajemen, dukungan dan pengembangan ide-ide dari pengusaha secara konsekuen serta berorientasi ke pasar.

Bird dalam Mitchelmore & Rowley (2013) mengemukakan bahwa kompetensi kewirausahaan didefinisikan sebagai sumber yang mendasari seperti pengetahuan khusus, sifat, citra diri, peran dan keterampilan yang menghasilkan kelahiran usaha, kelangsungan hidup dan pertumbuhan.

Dari teori diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi kewirausahaan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh pelaku usaha secara

inovatif dalam pengembangan produk, dalam mengambil peluang bisnis, dapat mengelola semua aspek usaha yang di ciptakan, bertahan hidup dan bisnis arahan pertumbuhan.

Indikator Kompetensi Kewirausahaan

Menurut Wirasasmita dalam (Sobirin et al., 2020) bahwa indikator-indikator kompetensi kewirausahaan terdiri dari:

1. *Self knowledge* (memiliki pengetahuan)
2. *Practical Knowledge* (pengetahuan praktik),
3. *Communication Skill* (keahlian berkomunikasi Sumber Daya Usaha)

Faktor-faktor yang menentukan kompetensi kewirausahaan

Handerson, Sarah dan, Stephan serta Widyoko dalam Kusumawati dkk (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi kewirausahaan. Oleh karena itu, perlu adanya kegiatan penyuluhan sebagai upaya peningkatan kompetensi kewirausahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, beberapa indikator yang terbukti memberikan kontribusi dalam mengukur kompetensi kewirausahaan adalah nilai intelektual dan artistik, minat, peduli pada pencapaian pekerjaan dalam mencapai keunggulan, ketekunan, pemikiran mandiri, dan toleransi terhadap keraguan (Sya'roni & Sudirham, 2012).

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi kewirausahaan (X_1) terhadap pengembangan usaha (Y).

Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian yang dikutip oleh Dharmayati (2015) motivasi intrinsik berasal dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi.

Menurut Sardiman dalam Septianti & Frastuti (2019) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan yang bersumber dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan guna mencapai kinerja yang maksimal.

Indikator Motivasi Intrinsik

Terdapat indikator motivasi intrinsik Linawati (2017) .

- 1) Pengakuan.
- 2) Pencapaian.
- 3) Kemungkinan untuk tumbuh.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang menentukan motivasi intrinsik

Faktor-faktor motivasi intrinsik dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Maulana, 2015) yang mengidentifikasi beberapa faktor penentu, diantaranya adalah:

- a. Tanggung jawab
- b. Penghargaan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Pengembangan dan kemajuan

Dari hasil penelitian Kholil, (2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik kewirausahaan berpengaruh terhadap minat kewirausahaan yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan kewirausahaan terhadap minat kewirausahaan.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik (X_2) terhadap pengembangan usaha (Y).

Pengembangan Usaha

Menurut Donalt L dalam Hendrawan dkk (2019) mengatakan yang dimaksud dengan perkembangan usaha adalah “Suatu proses yang bertahap-tahap, yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan sikap, prestasi kerja orang-orang yang memegang tanggung jawab manajerial usaha, secara umum pengembangan manajerial dikenal sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi dan juga pertumbuhan organisasi”.

Menurut Irawati (2018) mengatakan pengembangan usaha kecil yaitu suatu perubahan dalam orang yang memungkinkan yang bersangkutan bekerja lebih efektif. Pengembangan usaha jkecil uga bisa dikaitkan dengan inovasi usaha kecil (Wuryaningrat, 2020)

Dari beberapa teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan pengembangan usaha adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk menciptakan sesuatu dengan keterampilan dalam mengembangkan sumber daya secara bertahap menjadi barang dan jasa yang diinginkan oleh konsumen sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi dan juga pertumbuhan usaha.

Indikator pengembangan usaha

Menurut Afuah dalam K. Putri dkk (2014) Indikator Pengembangan Usaha adalah sebagai berikut

1. Motif merubah keadaan
2. Peluang untuk berkembang
3. Tingkat kebutuhan pembinaan pihak luar

Faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan usaha kecil

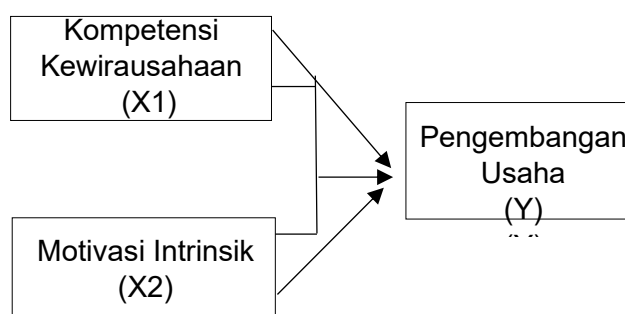
Perusahaan bisnis kecil dikenal di seluruh dunia sebagai mesin pertumbuhan dan perkembangan. Faktor-faktor seperti kurangnya pembiayaan, kurangnya keterampilan manajemen, tantangan pasar, masalah regulasi, dan

infrastruktur suatu negara mempengaruhi pertumbuhan usaha kecil. Zehir dkk. (2006) menunjukkan bahwa pemasaran, manajemen, dan kapabilitas sistem informasi berpengaruh positif signifikan terhadap pertumbuhan bisnis. Artinya, lemahnya keterampilan manajemen, pemasaran, dan teknologi informasi pemilik usaha kecil berdampak negatif terhadap pertumbuhan usaha kecil. Mambula (2002) juga menjelaskan bahwa kurangnya pembiayaan, regulasi (misalnya kebijakan pemerintah dan sikap pejabat publik, korupsi, dll.) Berdampak buruk pada pertumbuhan bisnis.

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan untuk memperkuat ekonomi kerakyatan pada sektor usaha “Roti Maros”, dibutuhkan beberapa strategi, yaitu: pengembangan pasar dan produk, intensifikasi dalam penetrasi pasar, dan meningkatkan promosi, kualitas, dan inovasi pada produk tersebut (Alyas, 2017).

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi kewirausahaan (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) secara simultan terhadap pengembangan usaha (Y).

Model Penelitian



Gambar 1.

Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sadji dan Sopiah dalam (Kristian & Widayanti, 2016) populasi

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas dan objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi (N) yang termasuk didalam penelitian ini yaitu seluruh pelaku usaha UKM yang berada di Tondano dalam hal ini 4 kecamatan yaitu berjumlah 7887 orang.

Menurut Sugiono dalam Amrullah dkk (2016) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi sampel yang akan digunakan dalam pengujian. Sampel yang digunakan adalah pelaku usaha kuliner di Tondano sebanyak 80 orang.

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *proportioned random sampling*, merupakan teknik pengambilan anggota dari populasi dengan memperhatikan strata secara proposional. Sugiyono dalam Azhari & Supriyatin (2020). Agar sampel dapat dianggap mewakili dari jumlah populasi yang ada maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin berikut ini:

$$n = N / (1 + N [(d)]^2)$$

Keterangan:

n = Besar Sampel

N = Besar Populasi

d = tingkat signifikan (p), dengan taraf kepercayaan 90% yaitu (0,1)

Untuk sampel dengan jumlah 7887 siswa, maka diperoleh hasil

$$n = 7887 / (1 + 7887 [(0,1)]^2)$$

$$n = 7887 / (1 + 7887 (0,01))$$

$$n = 7887 / (1 + 7887 (0,01))$$

$$n = 7887 / (1 + 78,87)$$

$$n = 7887 / 79,87$$

$$n = 80 \text{ (dibulatkan dari 79,87)}$$

Responden yang mengisi angket ditetapkan atau di ambil usaha kuliner.

Instrumen Penelitian

Teknik di dalam pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian yaitu menggunakan kuisisioner/angket. Menurut Sugiono (2017:142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran data yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sugiono (2017:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

Dari penelitian yang dilakukan pada pelaku usaha kuliner di Tondano dengan menjalankan kuisisioner pada 80 responden yang menjadi sampel penelitian ini. Pengumpulan data dari kuisisioner yang dijalankan dibagi dalam 2 (dua) bagian. Bagian pertama berisikan data demografis responden terdiri dari jenis usaha, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan lama usaha. Pada bagian kedua, berisikan instrumen pengukuran untuk variabel kompetensi kewirausahaan (X_1) terdapat 20 nomor pernyataan, variabel motivasi intrinsik (X_2) terdapat 15 nomor pernyataan dan variabel pengembangan usaha (Y) terdapat 10 pernyataan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a) Karakteristik Jenis Usaha Responden

Data hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis usaha pada pelaku usaha kuliner di Tondano seperti pada tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Jenis Usaha

Jenis Usaha	Jumlah	Presentase (%)
Warung Makan	37	46,3
Usaha Kue	24	30,0
Usaha Keripik	6	7,5
Kedai Minuman	2	2,5
Usaha Gorengan	5	6,3
Catering	5	6,3
Cafe	1	1,3
Jumlah	80	100

Sumber :Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Minahasa, tahun 2020

Tabel 1, menunjukkan bahwa responden jenis usaha warung makan terdapat sebanyak 37 orang (46,3%), responden jenis usaha kue terdapat sebanyak 24 orang (30,0%), responden jenis usaha keripik terdapat sebanyak 6 orang (7,5%), responden jenis usaha kedai minuman terdapat sebanyak 2 orang (2,5%), responden jenis usaha gorengan terdapat sebanyak 5 orang (6,3%), responden jenis usaha catering terdapat sebanyak 5 orang (6,3%), dan responden jenis usaha café hanya terdapat sebanyak 1 orang (1,3%). Dari hasil yang di peroleh menunjukkan bahwa jenis usaha warung makan lebih banyak dibandingkan jenis usaha lainnya.

b) Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	23	28,7
Perempuan	57	71,3
Jumlah	80	100

Sumber :Dinas Koperasi Dan UKM Kab. Minahasa, tahun 2020

Berdasarkan tabel 2, jenis kelamin responden pada pelaku usaha kuliner di Tondano terdapat 23 (28,7%) responden laki-laki dan 57 (71,3%) responden perempuan. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki.

c) Karakteristik Usia Responden

Tabel 3
Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20-29	2	2,5
30-39	45	56,3
40-49	26	32,5
50-59	6	7,5
60-69	1	1,3
Jumlah	80	100

Sumber :Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Minahasa, tahun 2020

Dari tabel 3, berdasarkan usia pada pelaku usaha kuliner di Tondano menunjukkan bahwa responden usia 20-29 tahun hanya 2 orang (2,5%), responden dengan usia 30-39 tahun terdapat 45 orang (56,3%), responden dengan usia 40-49 tahun terdapat 26 orang (32,5%), responden dengan usia 50-59 tahun terdapat 6 orang (7,5%), dan responden usia 60-69 tahun terdapat 1 orang (1,3%). Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden pelaku usaha kuliner di Tondano lebih banyak yang berusia di kisaran 30-39 tahun.

d) Karakteristik Pendidikan

Tabel 4
Karakteristik Pendidikan

Sumber :Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Minahasa, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan karakteristik pendidikan terakhir pada pelaku usaha kuliner di Tondano, terdapat 10 orang (12,5%) dengan kualifikasi pendidikan SMP, terdapat 41 orang (51,2%) dengan kualifikasi pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMP	10	12,5
SMA	41	51,2
D3	5	6,3
S1	24	30,0
Jumlah	80	100

SMA, terdapat 5 orang (6,3%) dengan kualifikasi pendidikan D3, dan terdapat 24 orang (30,0%) dengan kualifikasi pendidikan S1. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden pelaku usaha kuliner di Tondano lebih dari

setengah responden memiliki pendidikan terakhir SMA.

e) Karakteristik Lama Usaha

Tabel 5
Karakteristik Lama Usaha

Lama Usaha	Jumlah	Presentase (%)
1-5	37	46,3
6-10	30	37,5
11-15	13	16,3
Jumlah	80	100

Sumber : Dinas Koperasi Dan UKM
Kabupaten Minahasa, tahun 2020

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan karakteristik lama usaha pada pelaku usaha kuliner di Tondano, dengan lama usaha 1-5 tahun terdapat 37 orang (46,3%), responden dengan lama usaha 6-10 tahun terdapat 30 orang (37,5%), dan responden dengan lama usaha 11-15 tahun terdapat 13 orang (16,3). Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden lama usaha pelaku usaha kuliner di Tondano lebih banyak di kisaran 1-5 Tahun.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan dan kesahihan suatu kusioner. Kusioner yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 80. Jadi, $df = 80 - 2 = 78$ dan $\alpha = 0,05$. Maka, didapat r_{tabel} sebesar **0,2199**. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid.

1) Uji Validitas Kompetensi Kewirausahaan (X_1)

Berikut hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi kewirausahaan (X_1) dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 6
Keputusan Uji Validitas X_1

$r_{Tabel} = 0,2199$ $\alpha = 0,05 :$			
Item	r_{Hitung}	$df=n-2$	Keterangan
X1.1	0.736	0.2199	Valid
X1.2	0.701	0.2199	Valid
X1.3	0.693	0.2199	Valid
X1.4	0.449	0.2199	Valid
X1.5	0.758	0.2199	Valid
X1.6	0.751	0.2199	Valid
X1.7	0.405	0.2199	Valid
X1.8	0.602	0.2199	Valid
X1.9	0.703	0.2199	Valid
X1.10	0.494	0.2199	Valid
X1.11	0.323	0.2199	Valid
X1.12	0.244	0.2199	Valid
X1.13	0.251	0.2199	Valid
X1.14	0.369	0.2199	Valid
X1.15	0.411	0.2199	Valid
X1.16	0.626	0.2199	Valid
X1.17	0.407	0.2199	Valid
X1.18	0.375	0.2199	Valid
X1.19	0.654	0.2199	Valid
X1.20	0.667	0.2199	Valid

Sumber : Data primer

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi kewirausahaan (X_1) yang terdiri dari 20 item pernyataan semua dinyatakan valid karena koefisien korelasi masing-masing pernyataan dimana $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.2199$.

2) Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Berikut hasil uji validitas terhadap variabel motivasi intrinsik (X_2) dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 7
Keputusan Uji Validitas X_2

$r_{Tabel} = 0,2199$ $\alpha = 0,05 :$			
Item	r_{Hitung}	$df=n-2$	Keterangan
X2.1	0.262	0.2199	Valid
X2.2	0.554	0.2199	Valid
X2.3	0.589	0.2199	Valid
X2.4	0.532	0.2199	Valid
X2.5	0.430	0.2199	Valid
X2.6	0.569	0.2199	Valid
X2.7	0.581	0.2199	Valid
X2.8	0.553	0.2199	Valid
X2.9	0.569	0.2199	Valid
X2.10	0.548	0.2199	Valid
X2.11	0.446	0.2199	Valid
X2.12	0.601	0.2199	Valid
X2.13	0.570	0.2199	Valid
X2.14	0.542	0.2199	Valid
X2.15	0.499	0.2199	Valid

Sumber : Data primer

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji validitas pada variabel motivasi Intrinsik (X_2) yang terdiri dari 15 item pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing pernyataan dimana $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.2199$

3) Uji Validitas Pengembangan Usaha (Y)

Tabel 8
Keputusan Uji Validitas Y

r _{Tabel} = 0,2199 a= 0,05 :			
Item	r _{Hitung}	df=n-2	Keterangan
Y1	0.545	0.2199	Valid
Y2	0.544	0.2199	Valid
Y3	0.665	0.2199	Valid
Y4	0.663	0.2199	Valid
Y5	0.704	0.2199	Valid
Y6	0.565	0.2199	Valid
Y7	0.752	0.2199	Valid
Y8	0.764	0.2199	Valid
Y9	0.643	0.2199	Valid
Y10	0.521	0.2199	Valid

Sumber : Data primer

Berdasarkan Tabel 8 diatas menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel pengembangan usaha (Y) yang terdiri dari 10 item pernyataan semua dinyatakan valid karena koefisien korelasi masing-masing pernyataan dimana $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.2199$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Imam Ghozali (2018: 45) menyatakan uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dikatakan konsisten, jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Items
Kompetensi Kewirausahaan	0.864	20
Motivasi Intrinsik	0.809	15
Pengembangan Usaha	0.832	10

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 9 diatas nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel kompetensi kewirausahaan sebesar 0.864, yang artinya angka ini lebih besar dari koefisien alpha (α) 0,60 sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi kewirausahaan (X_1) dalam penelitian ini adalah reliabel. Hasil lainnya untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0.809, yang artinya angka ini lebih besar dari koefisien alpha (α) 0,60 sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik (X_2) dalam penelitian ini adalah reliabel. Demikian juga untuk variabel pengembangan usaha sebesar 0,832, yang artinya angka ini lebih besar dari koefisien alpha (α) 0,60 sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan usaha (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Karena hasil uji validitas dan reliabilitas memenuhi syarat, maka pengujian dapat dilanjutkan.

Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Gozali (2018:162) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang kita teliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data variabel dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Dikatakan data berdistribusi normal jika nilai signifikan (*Asymp. Sig 2-tailed*) pada setiap variabel setiap variabel $> 0,05$.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Imam Ghazali (2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel

independen memiliki hubungan korelasi, maka variabel-variabel ini dinyatakan tidak tidak ortogonal. Yang dimaksud dengan variabel yang ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Nilai cut-off yang umum dipakai dalam menunjukkan apakah terjadi multikolonieritas antar variabel independen yaitu nilai Tolerance ≤ 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 . Dibawah ini adalah hasil pengujian multikolonieritas dengan program SPSS 25.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2018:137) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 10
Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil Uji	Eligibilitas	Keterangan
Uji Normalitas	0.061	0.05	Normal
Multikolinearitas	1.002	$1 < n > 10$	Tidak ada gejala multikolinearitas
Heterokedasitas	0.877	0.05	Tidak ada gejala heterokedasitis

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel 10 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0.10 dan hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki

nilai VIF lebih 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel independen kompetensi kewirausahaan (X1) dan motivasi intrinsik (X2) tidak terjadi multikolinieritas. Sementara itu, nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0.05 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

Pengujian Koefisien Korelasi & Determinasi

Tabel 11
Uji Koefisien Korelasi & Determinasi

Pengujian	Nilai
R	.313 ^a
R ²	0,098
Adjusted R Square	0,075
Std. Error of the Estimate	.076

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan nilai koefisien determinasi = 0,075. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi secara simultan antara kompetensi kewirausahaan dan motivasi intrinsik terhadap pengembangan usaha pada pelaku usaha kuliner di Tondano sebesar $(0,075 \times 100 \%) = 7,5\%$. Jadi, 7,5% varians dari variabel pengembangan usaha (Y) di jelaskan oleh variabel kompetensi kewirausahaan (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) sisanya 92,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan wirausaha dan kreativitas wirausaha pada pelaku usaha kuliner di Tondano.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Imam Ghazali (2018 : 98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan melihat pada kolom signifikan pada masing-masing variabel dengan taraf signifikan adalah 0,05.

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, maka uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat atau dengan kata lain terdapat pengaruh secara simultan, dengan melihat nilai F tabel ($Df_1 = k-1$) ; ($Df_2 = n-k$), ($Df_1 = 3 - 1$) ; ($Df_2 = 80 - 3$), F

tabel = 2 ; 77 = 3,115 dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	t _{value}	F _{value}	Sig
H1	Kompetensi kewirausahaan → Pengembangan Usaha	2,032		Sig
H2	Motivasi Intrinsik → Pengembangan Usaha	2,142		Sig
H3	Kompetensi kewirausahaan & Motivasi Intrinsik → Pengembangan Usaha		4,193	Sig

Sumber: data olahan

Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Pengembangan Usaha

Berdasarkan uji hipotesis pada uji secara pasial (uji t) kompetensi kewirausahaan (X_1) terhadap pengembangan usaha (Y) pada pelaku usaha kuliner di Tondano, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $(2,032 > 1,991)$ dengan tingkat signifikan adalah 0,046 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau $(0,046 < 0,05)$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak (Tabel 12). Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kewirausahaan terhadap pengembangan usaha. Hal ini di dukung oleh teori menurut Erikson dalam Romanto & Hidayah (2020) yang mengatakan kompetensi kewirausahaan adalah kemampuan menemukan dan bertindak sesuai ide serta mengubah ide menjadi hasil melalui pemanfaatan sumber daya diperlukan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Sya'roni & Sudirham (2012) menunjukkan bahwa kreativitas, inovasi dan kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap pengembangan usaha. Terbukti bahwa kompetensi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha pada pelaku usaha kuliner di Tondano.

Semakin tinggi kompetensi kewirausahaan pelaku usaha dalam menjalankan usahanya, maka akan menjamin pengembangan usaha yang tinggi pula pada pelaku usaha kuliner di Tondano.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Pengembangan Usaha

Pada uji hipotesis secara parsial (uji t) yang kedua adalah pengaruh motivasi intrinsik (X_2) terhadap pengembangan usaha (Y) pada pelaku usaha kuliner di Tondano, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau ($2,142 > 1,991$) dengan tingkat signifikan adalah 0,035 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,035 < 0,05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak (Tabel 12).

Hasil penelitian ini mendukung apa yang telah ditemukan sebelumnya oleh Kholil, (2018) yang menjabarkan minat berwirausaha pada remaja sekolah ditentukan karena motivasi intrinsik didalamnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha pada pelaku usaha kuliner di Tondano.

Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Pengembangan Usaha

Berdasarkan uji secara simultan (uji F) diketahui F_{hitung} sebesar 4,193. Ternyata nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($4,193 > 3,115$), dengan tingkat signifikan adalah 0,019 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,01 < 0,05$), jadi H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi kewirausahaan (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) terhadap pengembangan usaha (Y) pada pelaku usaha kuliner di Tondano (Tabel 12).

Dari kedua variabel independen yang berpengaruh terhadap pengembangan usaha diatas yang memiliki pengaruh dominan adalah motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa pada pelaku usaha kuliner di Tondano perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan inovasi terhadap usaha yang dijalankannya demi

meningkatkan pengembangan usaha sehingga tujuan yang ditetapkan oleh intansi dapat tercapai. Menurut Andreas Budihardjo dalam Sumual et al., (2020) Bisnis harus inovatif untuk bertahan dan tumbuh dalam lingkungan bisnis internasional dan kompetitif. Dalam mengembangkan usaha yang dimiliki di dukung juga dengan dilakukannya pelatihan agar sikap kewirausahaan meningkat dengan mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian koefisien determinasi (R^2), besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu kompetensi kewirausahaan (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) dan juga variabel terikat pengembangan usaha (Y), diperoleh. Dengan partisipasi simultan dua variabel bebas sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya 92,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai *Standar Error Of Estimate* adalah kesalahan standar dari pendugaan sebesar 4,076. Namun, perlu diingat bahwa 92,5% pengembangan usaha pada pelaku usaha dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha pelaku usaha kuliner di wilayah Tondano.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan usaha UMKM di wilayah Tondano.
3. Kompetensi kewirausahaan dan motivasi intrinsik keduanya mempengaruhi pengembangan usaha. Hal ini menunjukkan pentingnya kompetensi kewirausahaan dan motivasi intrinsik bagi pengembangan usaha UMKM di wilayah Tondano.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan berbagai saran sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis yaitu menunjukkan bahwa kompetensi kewirausahaan sangat berpengaruh terhadap pengembangan usaha. Maka dari itu, diharapkan instansi harus lebih ditingkatkan lagi kemampuan, keterampilan dan kemampuan untuk lebih meningkatkan daya saing oleh setiap pelaku usaha kuliner di Tondano. Oleh karena itu, sebaiknya pelaku usaha dibekali dengan kompetensi yang sesuai dengan jenis usaha yang digelutinya.
2. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis yaitu menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sangat berpengaruh terhadap pengembangan usaha. Maka dari itu, diharapkan pelaku usaha perlu memperkuat motivasi intrinsik yang ada di dalam diri seorang pelaku usaha dengan cara selalu memiliki rasa tanggung jawab, mencintai pekerjaan yang kita jalani dan juga mengembangkan dan berkeinginan keras untuk memajukan usaha yang dimiliki. Karena motivasi intrinsik menjadi faktor penarik minat berwirausaha, maka ada baiknya motivasi intrinsik berupa pengakuan, tingkat capaian, pertumbuhan usaha menjadi titik awal mendorong pelaku usaha untuk terus mengembangkan usahanya.
3. Untuk meningkatkan pengembangan usaha, maka diharapkan setiap pelaku usaha harus memiliki keberanian untuk mengambil resiko untuk maju, bergerak untuk melakukan pertumbuhan dalam mengembangkan lingkup pemasaran untuk produk yang dijalankan. Dalam hal ini, sebaiknya pihak-pihak pemangku kepentingan bekerja sama dalam memberikan peluang dan memfasilitasi pembinaan bagi pelaku usaha untuk bergerak maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Alyas, -. (2017). Strategi Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah Dalam Penguatan Ekonomi Kerakyatan (Studi Kasus pada Usaha Roti Maros di Kabupaten Maros). *Sosiohumaniora*, 19(2), 114–120.
- Amrullah, A., Siburian, P. S., & Zainurossalamia, S. (2016). Pengaruh kualitas produk dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian sepeda motor honda. *KINERJA*, 13(2), 99–118.
- Ardyan, E., & Putri, O. T. (2016). Dampak Positif Seorang Wirausaha Yang Memiliki Kompetensi Kewirausahaan Pada Kesuksesan Inovasi Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Kewirausahaan dan Usaha Kecil Menengah*, 1 (1), 11-19.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(5).
- Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.
- Hendrawan, A., Kuswantoro, F., & Sucahyawati, H. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal HUMANSI*. 2(1), 25–36.
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 74–84.
- Isa, M. (2011). Analisis Kompetensi Kewirausahaan, Orientasi Kewirausahaan, dan Kinerja Industri Mebel. *Benefit*. 15(1), 159–168.
- Kholil, U. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Kewirausahaan, Terhadap Minat Kewirausahaan Siswa Kelas XI Di SMKN 3 Padang Sidempuan. *JURNAL MISI*, 1(1), 179–179.
- Kristian, D., & Widayanti, R. (2016). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian sepeda motor honda pada mahasiswa kampus 1 Universitas Kristen Krida Wacana. *Ilmiah Manajemen Bisnis*. 16(1), 45-58.
- Kusumawati, K., Joyoatmojo, S., & Bus, S. M. (2014). Pengaruh Faktor Personal Pelaku Usaha, Kemampuan Penyuluh, dan Proses Pembelajaran dalam Penyuluhan terhadap Kompetensi Kewirausahaan Industri Kecil Menengah Kabupaten Magelang. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*. 3(1), 44-58.
- Linawati, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang). *KINERJA*. 18(1), 81-89.
- Maulana, F. H. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BANK BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 125–142.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.
- Putri, K., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Karakteristik Kewirausahaan, Modal Usaha Dan Peran Business Development Service Terhadap Pengembangan

- Usaha (Studi Pada Sentra Industri Kerupuk Desa Kedungrejo Sidoarjo Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 3(4), 313–322.
- Romanto, E., & Hidayah, N. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dasar Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 479–489.
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet , Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridianti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(02), 130–138.
- Sijabat, R. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Pengembangan Usaha Kuliner (Studi Kasus Pada Sektor Kuliner Di Daerah Tanjung Morawa). *Repository Universitas HKBP Nomensen*. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/2865>
- Sobirin, C. W., Zulfadil, Z., & Widayatsari, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Sumber Daya Usaha Terhadap Inovasi Serta Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing UMKM Makanan Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XII(3).
- Sumual, T. E. M., Soputan, G. J., & Kawulur, A. F. (2020). The Innovation of Tibo-Tibo Fisherwomen's Business Development. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(2), 164–170.
- Sya'roni, D. a. W., & Sudirham, J. J. (2012). Kreativitas dan Inovasi Penentu Kompetensi Pelaku Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 11(1), 1–17.
- Wuryaningrat, N. F. (2020). *Kemampuan Inovasi Industri Kreatif Di Indonesia*. Forum Pemuda Aswaja. Praya

PENGARUH TATA LETAK KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS KLABAT

Rouna Paoki

Akademi Sekretaris Manajemen Indonesia Klabat (ASMI Klabat)

rouna.paoki@unklab.ac.id

Diterima : 23-11-2021

Direvisi : 12-12-2021

Disetujui : 27-12-2021

Abstrak Kinerja pegawai merupakan perilaku yang ditunjukkan melalui cara kerja pegawai berdasarkan perannya dalam organisasi. Hal ini dapat terlaksana dengan baik apabila didukung dengan memiliki tata ruang kantor yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Universitas Klabat. Metode dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian didapatkan bahwa tata ruang kantor dan kinerja pegawai baik, analisis data menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang kantor dengan kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai $r=0,736$, Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,542 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 54,2%.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Tata Letak Kantor*

Abstract Employee performance is a behavior that is shown by employee performance based on their role in the organization. This can be implemented well, which supported by having a good office layout. The purpose of this study was to determine the description of office layout on employee performance at Universitas Klabat. The study was a descriptive and quantitative data research. The results of this study shown that the office layout and employee performance is good, the data analysis found there is a positive and significant effect between office layout and employee performance. The result of the correlation analysis show that value of $r=0.736$, The value of the coefficient determined (R^2) of 0.542 which shows that employee performance is influenced by independent variable by 54.2%.

Keywords: *Employee Performance, Office Layout*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta tentunya mempunyai tujuan. Berhasil tidaknya tujuan tersebut, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Sopiah & Sangadji, 2018).

Menurut Zainal, (2015) Kinerja adalah hasil atau keberhasilan seluruh orang

selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan standar kerja, sasaran, sasaran, atau standar yang telah disepakati sebelumnya.

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai memerlukan tatanan ruang kantor yang baik mengingat waktu yang digunakan bekerja di kantor cukup besar yaitu 8 jam dalam sehari. Ruang kantor sebagai tempat kegiatan. Dalam memberikan pelayanan perkantoran perlu adanya penataan yang tertib, teratur dan rapi agar para pekerja kantoran dapat bekerja dengan tekun, antusias, efisien dan efektif,

serta memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pengguna. Penyusunan mesin kantor dan perabotan kantor pada tempat yang tepat, penataan ruangan yang tepat sesuai kebutuhan serta lingkungan kantor yang baik akan memberikan rasa betah dan kenyamanan. Tata ruang kantor dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Aula & Nugraha, 2020).

Universitas Klabat merupakan salah satu instansi pendidikan yang melayani kebutuhan mahasiswa, dosen/staf, orang tua/wali, serta masyarakat pada umumnya. Universitas perlu memperhatikan penataan ruang kantor sehingga siapapun yang dilayani dan memiliki ruang kantor tertata akan berdampak kepada kinerja pegawai. Keadaan ruang kantor yang ada sudah baik namun masih ditemukan adanya ruang kantor yang belum tertata dengan rapih. Sehubungan dengan itu, peneliti ingin meneliti pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Universitas Klabat. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana tata ruang kantor kinerja pegawai di Universitas Klabat? Dan Bagaimana pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Universitas Klabat?. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran tata letak ruang kantor dan kinerja pegawai di Universitas Klabat dan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Universitas Klabat.

TINJAUAN LITERATUR

Tata Ruang Kantor

Arti tata ruang kantor dalam bahasa Inggris disebut "*office layout*". Menurut para ahli, beberapa definisi tata ruang kantor adalah penentuan kebutuhan dalam penerapan aktual dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu untuk melakukan pekerjaan kantor dengan upaya yang wajar (Soetrisno & Renaldi, 2006) juga pengertian yang sama sejalan dengan Priansa & Garnida, (2014). Terkait hal

tersebut, Soerjani, (2004) menegaskan kantor sebagai tempat dan aktivitas atau kegiatan dalam menunjang pimpinan untuk mencapai tujuan. Akhmad, (2012) menyatakan bahwa tata letak kantor adalah penempatan ruang untuk mendukung produktivitas organisasi Anda.

Nuraida, (2014) mengatakan ruang kantor adalah salah satu bagian yang perlu di perhatikan dimana ada 2 (dua) asas hal yaitu asas integrasi kegiatan dan asas kepuasan kerja bagi karyawan. Tata ruang dan peralatan didalamnya harus mendukung setiap kegiatan didalam kantor tersebut dan membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan senang. Dengan mengikuti asas-asas ini maka diharapkan akan tercipta tata ruang kantor yang mampu mendorong pegawai bekerja secara efektif dan efisien

Menurut Gie, (2000) dalam penataan ruang untuk sebuah kantor, ada beberapa tujuan yang hendaknya bisa di capai diantaranya: a) dalam pelaksanaan pekerjaan kantor itu sendiri, hendaknya jarak yang ditempuh ialah jarak terpendek guna mengefektifkan tenaga dan waktu; b) rangkaian kerja yang sudah ditentukan dapat berjalan dengan baik dan lancar; c) untuk keperluan pekerjaan, seluruh ruangan hendaknya dipergunakan semaksimal mungkin; d) pengawasan terhadap pegawai dan pekerjaan bisa berjalan dengan baik; e) mendapat kesan baik dari pihak luar yang datang ke kantor; f) tata ruang kerja dapat digunakan untuk berbagai macam pekerjaan dan tidak mengalami kesulitan saat sewaktu- waktu mungkin mengharuskan untuk mengubah tata ruangan.

Tidak jauh berbeda dengan yang telah dituliskan oleh Geoffrey Mills dan Oliver Standingford dalam (Gie, 2000) juga menyebutkan bahwa dalam menyusun ruangan kantor yang, ada beberapa tujuan yang memang harus dicapai, yaitu: a) memenuhi persyaratan yang resmi; b)

setiap ruangan dipergunakan hingga mendapat manfaat terbanyak; c) kebutuhan yang diperlukan seperti: listrik, telepon dan lain-lain selalu tersedia; d) kondisi bekerja yang baik disediakan untuk setiap pegawai; e) pegawai yang sedang bekerja dapat diawasi dengan mudah oleh atasan; f) terpeliharanya rasa kesatuan dan saling memiliki antar pegawai; g) memperlancar komunikasi dan arus kerja; h) arus lalu lintas antara juru arsip dengan tempat arsip lebih efisien; i) pemisahan unit kerja yang gaduh dan mengganggu konsentrasi; j) menghindarkan aktivitas yang saling mengganggu antar pegawai; k) mengusahakan kebebasan pegawai dan keamanan jika diperlukan.

Menurut Rahmawati, (2014) prinsip-prinsip desain kantor yang efektif adalah: a) Analisis peralatan, informasi, dan hubungan dalam alur kerja. b) Mengkoordinasikan alur kerja sehingga bergerak secara linier dan meminimalkan krisis dan kemunduran. c) Pekerja yang melakukan pekerjaan serupa ditempatkan berdekatan. d) Pegawai atau departemen yang berhubungan dengan masyarakat umum ditempatkan di pintu masuk kantor. e) Karyawan yang membutuhkan konsentrasi ditempatkan di ruang kerja yang tenang. f) Penugasan berdasarkan lokasi, pekerjaan yang dilakukan, dan peralatan khusus yang diperlukan. g) Perabotan dan peralatan sesuai kebutuhan. h) Lorong harus nyaman dan lebar. i) Pertimbangan keamanan adalah prioritas utama. j) Area terbuka yang besar lebih efisien daripada ruangan tertutup yang kecil. k) Penempatan yang tepat untuk penerangan dekoratif, AC, kelembaban dan insulasi suara. l) Menelaah kebutuhan akan perluasan kantor. m) Pekerjaan perlu menjangkau karyawan, dan bukan malah sebaliknya..

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan ketika memilih peralatan kantor. Yaitu, peralatan, vendor, dan pertimbangan pemeliharaan. Ketika memilih peralatan dan perlengkapan kantor berdasarkan pertimbangan peralatan, pertimbangan berikut harus

dipertimbangkan: a) Tujuan penggunaan peralatan yang memenuhi kebutuhan kantor. b) Menentukan peralatan yang sesuai untuk menentukan merek tertentu untuk tujuan layanan pelanggan. c) Kompatibilitas dengan penggunaan peralatan. d) Spesifikasi peralatan teknis dan fisik peralatan harus diperhitungkan. Ini mempengaruhi penempatan perangkat. e) Biaya peralatan berdampak langsung pada laba atas investasi perusahaan. f) Prosedur pengoperasian perangkat. Peralatan kantor yang praktis, efektif, efisien dan mudah digunakan menjadi pilihan lebih. g) Fungsi keamanan. Misalnya menggunakan user ID dan password pada mesin tertentu. h) Fleksibilitas peralatan. Pemilihan perangkat yang kompatibel. i) Kemudahan penggunaan perangkat. j) Kecepatan pengoperasian perangkat. k) Masukan dari operator peralatan. l) Standarisasi peralatan. Penggunaan perlengkapan kantor merek tertentu.

Desain kantor yang ergonomis adalah penempatan tempat kerja, penempatan furnitur dan perangkat dengan gerakan yang efektif, efisien, nyaman dan aman, tubuh manusia, bekerja, dan bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan fungsi lingkungan. Sehubungan dengan perancangan ruang kerja, menurut Wignjosoebroto, (2003) dalam kaitannya dengan desain tempat kerja, beberapa aspek ergonomis perlu diperhatikan. A) Postur dan posisi kerja. Untuk menghindari postur dan postur kerja yang tidak wajar, pertimbangan ergonomis menyarankan hal-hal berikut: Data antropometri digunakan untuk memungkinkan karyawan mempertahankan postur kerja dan postur kerja tegak yang normal. 2) Karyawan harus menggunakan area normal untuk menjaga postur dan postur kerja yang nyaman. 3) Saat bekerja, karyawan tidak boleh memiringkan kepala, leher, data, atau kaki ke belakang, berbaring tengkurap, atau duduk atau berdiri untuk waktu yang lama. 4) Karyawan tidak boleh dipaksa untuk sering menggunakan tangan atau lengan mereka atau untuk waktu yang

lama di atas ketinggian siku normal. B) Dimensi antropometri dan ruang kerja. Saat mengukur tempat kerja Anda, perhatikan jarak yang dijaga karyawan Anda, batas ruang yang nyaman dan cukup untuk memastikan kebebasan bergerak mereka, dan ruang minimum yang harus diperhatikan dalam aktivitas tertentu. Anda harus membayar. 1) Kondisi lingkungan 2) Mobilitas ekonomi dan penempatan fasilitas kerja. Prinsip ekonomi perjalanan yang perlu dipertimbangkan saat merancang tempat kerja adalah: a) Organisasi fasilitas kerja untuk memungkinkan karyawan dengan mudah mengidentifikasi lokasi penyimpanan bahan, suku cadang, peralatan kerja, mekanisme kontrol, dll. b) Merancang ruang kerja dengan dimensi antropometri dari percentile ke-59 sampai dengan percentile ke-95 agar karyawan bebas bekerja dan tidak cepat lelah. c) Memastikan pengiriman/pengiriman material atau peralatan secara teratur ke tempat kerja yang diperlukan. d) Standarisasi tata letak peralatan kerja dengan model atau jenis yang sama. e) Atur aktivitas kerja Anda agar ada hubungan kerja yang seimbang antara tangan kanan dan kiri Anda. f) Merancang tata letak peralatan tempat kerja sesuai dengan proses manufaktur. g) Gabungkan dua atau lebih alat kerja untuk meningkatkan proses kerja Anda. C. Energi kerja yang dikonsumsi. Secara umum, penerapan prinsip ergonomis dan ekonomi gerakan selama fase desain dan pengembangan sistem kerja dapat meminimalkan konsumsi energi dan meningkatkan efisiensi pekerjaan itu sendiri..

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Robbins & Judge, (2013) merupakan pengukuran terhadap output kerja yang diharapkan berupa prestasi kerja yang optimal. Sejalan dengan pengertian tersebut, (Priansa & Garnida, 2013) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja karyawan atas kerja yang diberikan oleh organisasi untuk menyelesaikan tugas dan

tanggung jawabnya. Pengertian yang sama oleh juga dikemukakan oleh Hariandja, (2002) dimana kinerja adalah hasil kerja karyawan atau perilaku yang sebenarnya, tergantung pada perannya dalam organisasi. Dan menurut Zainal et al., (2015) kinerja karyawan adalah tindakan nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai pekerjaan yang mereka lakukan tergantung pada perannya di perusahaan. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu Variabel individu yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, latar belakang keluarga, tingkat dan pengalaman sosial, demografi, usia, asal, dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap kepribadian, pembelajaran dan motivasi. variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur pekerjaan, dan desain (Gibson et al., 2011).

Menurut Armstrong, (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Faktor individu meliputi kompetensi, motivasi, dan komitmen. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dukungan

dan bimbingan dari pemimpin kelompok kerja, manajer, atau pemimpin..

Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins & Judge, (2013) ada enam indikator yang umumnya digunakan, yaitu: a) Kualitas. Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas dalam hal keterampilan dan kemampuan karyawan. b) Jumlah. Mewakili jumlah hasil, dinyatakan dalam istilah seperti unit, siklus aktivitas yang diselesaikan, dan seterusnya. c) Ketepatan waktu. mewakili tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan untuk mencocokkan output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. d) Efektivitas. Apakah penggunaan sumber daya organisasi (sumber daya manusia, dana, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya? e) Mandiri. Ini adalah tingkat pekerja yang akan dapat melakukan pekerjaannya nanti. f) Kewajiban kerja. Ini adalah tingkat di mana staf berkomitmen untuk bekerja dengan lembaga dan bertanggung jawab atas kantor.

Sejalan dengan pendapat dari mereka, Mondy, Noe, & Premeaux, (1999) dalam (Priansa & Garnida, 2013) menyatakan ada enam dimensi digunakan untuk mengukur kinerja: a) Produktivitas kerja menghasilkan karyawan dalam jangka waktu tertentu. b) Kualitas pekerjaan menyangkut ketepatan, ketelitian, kebersihan, dan integritas dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi. c) Kemandirian menyangkut tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri dan mengembangkan tugas dengan bantuan minimal dari orang lain. juga menjelaskan keterlibatan

karyawan. d) Inisiatif kemandirian, keluwesan berpikir, dan pertimbangan kesediaan untuk bertanggung jawab. Inisiatif untuk mempertimbangkan kemandirian, keluwesan berpikir, dan kemauan untuk bertanggung jawab. e) *Adaptability* dalam artian adaptability, dengan memperhatikan kemampuan merespon perubahan kebutuhan dan kondisi..

Penilaian Kinerja

Menurut Busro, (2018) evaluasi pekerjaan adalah suatu cara untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan terlepas dari apakah karyawan tersebut telah mencapai tujuan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian dilakukan oleh sistem manajemen yang bertanggung jawab untuk menilai pekerjaan karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkuprawira, (2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja oleh perusahaan merupakan suatu proses yang dilakukan lembaga untuk menilai kemampuan setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penilaian kinerja, selain objektivitas evaluator serta validitas dan reliabilitas metode yang digunakan, keberhasilan sistem penilaian kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kriteria kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh institusi.

Werther Jr & Davis, (2006) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan suatu organisasi adalah untuk: b) Penyesuaian kompensasi, hasil evaluasi kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang berhak atas kenaikan gaji dan sebaliknya. c) Hasil keputusan penempatan dan evaluasi kinerja memberikan masukan untuk promosi, mutasi dan demosi pegawai. d) Pengembangan keterampilan dan kebutuhan pelatihan, hasil evaluasi kinerja

membantu menilai pelatihan karyawan dan kebutuhan pengembangan keterampilan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. e) Hasil pedoman evaluasi kinerja untuk menentukan perencanaan dan pengembangan karir, jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai. f) Prosedur perekrutan dan hasil evaluasi pekerjaan mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan dalam organisasi. g) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi, hasil penilaian kinerja membantu menjelaskan kesalahan manajemen SDM, terutama di bidang informasi SDM, desain pekerjaan, dan informasi SDM lainnya. h) Kesempatan yang sama, hasil evaluasi kinerja menunjukkan bahwa keputusan perekrutan tidak diskriminatif. Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama. i) Tantangan eksternal, hasil penilaian kinerja dapat menjelaskan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan kesehatan mempengaruhi pekerjaan dan prestasi kerja seorang karyawan. j) Umpan balik, hasil evaluasi kinerja memberikan umpan balik untuk kepentingan staf, terutama bagian personalia, dan dalam kaitannya dengan kepentingan karyawan itu sendiri..

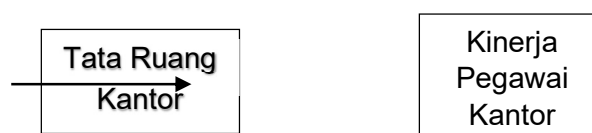
Kriteria Menilai Kinerja

Untuk menilai kualitas kinerja pegawai, hal ini dapat diukur dari aspek-aspek sebagai berikut: a) Sikap terhadap kinerja tugas. Hal itu dapat dikenali sebagai berikut. Pengetahuan, kehati-hatian dalam melaksanakan tugas, perhatian pada perbedaan antara fakta dan hipotesis, toleransi terhadap perbedaan pendapat, minat kerja, dan sikap ingin menyampaikan kegembiraan kepada karyawan lain. b) Rencana kerja dapat diamati sebagai berikut. Kemampuan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, komunikasi interpersonal dengan rekan kerja, kemampuan memperjelas jadwal kerja, kemampuan

mencatat pekerjaan dengan baik (*what to do*), menulis apa yang sudah dikerjakan), Kemampuan menyiapkan bahan dan pekerjaan peralatan, memilih referensi, dan membantu menyelesaikan tugas. c) Proses pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat diamati di: Kejelasan tujuan, keterampilan yang ada, perolehan pekerjaan, kemampuan menerapkan pendekatan pemecahan masalah, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat, kemampuan memberikan umpan balik. d) Kemampuan melaksanakan tugas memiliki kriteria kinerja yang dapat dilihat dari: Pelatihan, perencanaan, pengelolaan program kerja, pembelajaran kerja, kemampuan memberikan dukungan, menciptakan kesempatan diskusi untuk memperjelas dan mempromosikan pembelajaran minat karyawan (Busro, 2018).

Kerangka Pemikiran

Mengacu pada kerangka teoritis, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.

Model Penelitian

Seperti yang terlihat pada kerangka konseptual di atas, penelitian ingin mengetahui variabel bebas tata ruang kantor serta **pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai kantor di Universitas Klabat**.

Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai kantor

Menurut Priansa & Garnida, (2013) tata ruang kantor (*office layout*) secara

garis besar dapat dibagi menjadi empat bagian. a) Tata ruang kantor tertutup (kantor swasta). Biasanya untuk pekerjaan sensitif. Keunggulan adalah karyawan dapat fokus, memastikan kerahasiaan, memiliki otoritas kepemimpinan, bertanggung jawab atas ruangan, dan memungkinkan manajer untuk menetap di tempat kerja tanpa diganggu oleh karyawan. Memiliki perabot kantor yang baik membantu pekerja kantor melakukan pekerjaan mereka. Karyawan melakukan yang terbaik ketika pekerjaannya nyaman

H: Terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah unit dari mana sampel dipilih. Artinya sampel yang diekstraksi benar-benar dapat menggambarkan karakteristik seluruh populasi penelitian dan menjelaskan keadaan yang sebenarnya. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono, (2010) *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bilamana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Karena keseluruhan populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, maka jumlah sampel mengikuti banyaknya populasi yang dimaksud.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, pengujian data dengan menggunakan metode *cross-section*, untuk menjawab pertanyaan pertama dan kedua. Sejauh manakah tata ruang dan kinerja pegawai di Universitas Klabat dan kinerja Sedangkan untuk menjawab pertanyaan ketiga, dengan menggunakan persamaan regresi sederhana, tata letak kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di

Universitas Klabat dengan menggunakan rumus regresi sederhana.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variable Independent

Tata Ruang Kantor

Tata ruang kantor adalah penempatan ruang kantor dan penempatan peralatan dan perabotan kantor pada ruang lantai dan ruang kantor yang tersedia untuk memberikan fasilitas kepada pekerja.

Variable Dependent

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tata Ruang Kantor dan Kinerja Pegawai

Tabel 1.
Keadaan Tata Ruang Kantor

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Tata ruang kantor	34	1.00	5.00	4.2224	.70058

Sumber: Hasil Olahan

Tata ruang kantor

Tata ruang kantor dengan rentang nilai 1–5 sebagai representasi sangat tidak baik sampai sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 1 responden yang memberi nilai untuk semua pertanyaan kuesioner dengan angka 1 (sangat tidak baik), sedangkan 33 responden yang lain menilai antara 2–5 (tidak baik – sangat

baik). Secara keseluruhan nilai rata-rata adalah 4.2224. Hal ini menunjukkan pengaturan tata ruang kantor ada pada level baik.

Tabel 2
Keadaan Kinerja Pegawai Kantor

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kinerja pegawai kantor	34	1.00	2.00	1.9265	.19247

Sumber: Hasil Olahan

Keadaan kinerja pegawai kantor diberi nilai 1 dan 2 yaitu tidak baik dan baik. Penilaian responden bervariasi untuk semua pertanyaan. Secara keseluruhan nilai rata-rata untuk kinerja pegawai kantor adalah 1.9265, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai adalah baik.

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hubungan kedua variabel dapat dilihat pada tabel 3. Dari hasil pengujian menunjukkan signifikan tata ruang kantor adalah 0.00, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai. Koefisien B dengan tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh positif yaitu bila tata ruang kantor baik maka kinerja pegawai juga akan baik, atau sebaliknya bila tata ruang kantor tidak baik maka kinerja pegawai juga tidak baik. Hasil ini didukung oleh peneliti terdahulu (Anggraeni & Yuniarsih, 2017) dan Pramana, (2020) yang menyatakan bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.073	.141		7.626	.000
Tata ruang kantor	.202	.033	.736	6.149	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai kantor

Tabel 4
Nilai Korelasi dan Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.527	.13232

a. Predictors: (Constant), Tata ruang kantor

Pada Tabel 4. besarnya korelasi antara tata ruang kantor dan kinerja pegawai adalah 0.736 dengan keeratan

hubungan tinggi (kuat). Nilai koefisien determinan adalah 0.542, yang menunjukkan bahwa besarnya keragaman

pada kinerja pegawai yang disebabkan tata ruang kerja adalah sebesar 54,2%. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 45,8%.. Hasil ini didukung oleh peneliti terdahulu Asnar, Z.H (2017) menyatakan pengaruh yang signifikan dari tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai kantor di Universitas Klabat. Hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,542. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *layout* perkantoran terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 54,2%. Sedangkan sisanya 45,8% (100%-54,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Pertahankan keadaan tata ruang kantor dan kinerja pegawai kantor yang sudah baik di Universitas Klabat.
2. Bagi peneliti berikutnya untuk dapat melanjutkan penelitian dengan responden dan metodologi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, J. (2012). *Manajemen Perkantoran dan Bisnis*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8098>
- Armstrong, M. (2000). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidance* (2nd ed.). Kogan Page.
- Asnar, Zaid Habibie. (2017). Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktifitas kinerja Pegawai di PKP2A III LAN Samarinda. *Jurnal Universitas Mulawarman*. 1(4), 1488-1500.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169–185. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Prenada Media Group*. Prenada Media Group.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J., & Konopaske, R. (2011). *Organization: Behavior, Structure, Processes* (16th ed.). McGraw-Hill.
- Gie, T. L. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Mangkuprawira, S. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia* (Ghalia (ed.); 2nd ed.). <http://library.uwp.ac.id/digilib/files/disk1/1/--timpengaja-26-1-teknikp-s.pdf>
- Nuraida, I. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Kanisius.
- Pramana, D. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten

- Tapanuli Selatan. *Administrasi Dan Perkantoran Modern*, Vol 9 No 2(2), 1–11.
<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/judika/article/view/17532>
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional* (1st ed.). Alfabeta.
- Rahmawati. (2014). *Manajemen Perkantoran*. Graha Ilmu.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Soetrisno, & Renaldi, B. (2006). *Manajemen Perkantoran Modern: Modul Diklat Prajabatan Golongan III*. Lembaga Administrasi Negara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Vol. 6, Issue 2018). Andi.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (10th ed.). Alfabeta.
- Werther Jr, W., & Davis, K. (2006). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Wignjosoebroto, S. (2003). *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Guna Widya.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (7th ed.). Rajawali.

KINERJA BISNIS PEREMPUAN PELAKU UMKM: PERAN KOGNISI KEWIRAUSAHAAN DAN MODEL BISNIS

Grace Jenny Soputan¹, Oskarolina Paka², Irnasari Asina³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado

¹gracesoputan@unima.ac.id, ²pakaoskarolina@gmail.com, ³irnasina@gmail.com

Diterima: 27-12-2021
Direvisi : 31-12-2021
Disetujui: 03-01-2022

Abstrak Paper ini menganalisis kognisi kewirausahaan dan model bisnis terhadap kinerja bisnis perempuan pelaku UMKM. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Minahasa khususnya di kecamatan Kawangkoan, Kecamatan Sonder, dan Pusat kota Tondano. Populasi sasaran adalah perempuan pelaku UMKM sebanyak 98 responden. Data penelitian tentang ketiga variabel dijangkau melalui angket. Teknik analisis menggunakan regresi dan korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja bisnis dipengaruhi oleh Kognisi kewirausahaan dan model bisnis.

Kata kunci: Kognisi kewirausahaan, model bisnis, perempuan pelaku UMKM

Abstract *This paper analyzes entrepreneurial cognition and business models on the business performance of women entrepreneurs of SMEs. This research was conducted in Minahasa Regency, especially in Kawangkoan sub-district, Sonder sub-district, and Tondano city center. The target population is female SMEs as many as 98 respondents. Research data on the three variables were collected through a questionnaire. The analysis technique uses multiple regression and correlation. The results show that business performance is influenced by entrepreneurial cognition and business models.*

Keywords: *Entrepreneurial cognition, business model, women entrepreneurs of SMEs*

PENDAHULUAN

Kualitas sumberdaya manusia sampai saat ini masih menjadi prioritas program kegiatan baik pihak pemerintah maupun non pemerintah. Hal ini sejalan dengan misi presiden Joko Widodo pada saat ini yaitu pembangunan sumberdaya manusia menjadi unggul. Banyak dari sumber daya manusia dalam hal ini perempuan sudah unggul tapi masih banyak juga perempuan yang perlu ditingkatkan kapasitas dan ketrampilannya di berbagai bidang. Termasuk dalam bidang ekonomi.

Kesetaraan gender dalam bidang ekonomi masih dirasakan kurang karena masih banyak yang membedakan laki-laki dan perempuan dalam kinerja bisnisnya. Masih terdapat kesenjangan dalam

aktivitas ekonomi antara laki-laki dan perempuan. Memang benar secara realita dilapangan bahwa untuk mengakses modal usaha peluang pengusaha perempuan lebih kecil dibandingkan laki-laki.

Pelaku UMKM di Minahasa termasuk yang dimiliki oleh perempuan masih banyak yang belum memiliki legalitas usaha, inovasi produk, dan strategi pemasaran yang dapat meningkatkan daya saing (Soputan, 2019). Beberapa perempuan pelaku UMKM belum memiliki pengetahuan kewirausahaan dalam hal ini kemampuan membaca peluang, kemampuan memanfaatkan peluang ditengah permasalahan yang dihadapi calon konsumen, serta motivasi untuk bersaing.

Sebagian besar pemilik usaha hanya mewarisi usaha, meniru orang lain, ikut-ikutan dalam berbisnis rumahan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa mereka menjalankan usaha tanpa perencanaan atau suatu model bisnis yang menjadi acuan untuk berbisnis. Perempuan Pelaku UMKM harus ditingkatkan kinerja bisnisnya supaya dapat menghapus stigma bahwa kinerja bisnis perempuan lebih rendah dari laki-laki. Permasalahan pada pelaku usaha dalam menjalankan usahanya hanya bermodalkan keberanian untuk bertindak tanpa menganalisis terlebih dahulu siapa pelanggannya, pemasok bahan baku, strategi pemasaran, dan produk yang akan dibuat apakah sesuai kebutuhan konsumen atau tidak. Selain itu perempuan pelaku usaha masih relatif banyak yang kinerja bisnisnya belum maksimal sehingga ada yang bisnisnya tidak berkelanjutan.

Tujuan paper ini menganalisis pengaruh model bisnis dan kognisi kewirausahaan terhadap kinerja bisnis dari perempuan pelaku UMKM.

TINJAUAN LITERATUR

Kognisi Kewirausahaan

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi peluang adalah salah satu keterampilan terpenting yang dimiliki pengusaha sukses (Ardichvili et al dalam Shepherd & Patzelt, 2018). Kemampuan inilah yang membedakan seorang pengusaha dan non pengusaha. Penelitian tentang kognisi kewirausahaan adalah bagian dari psikologi kewirausahaan (Husna, 2020). Kognisi kewirausahaan sebenarnya melihat individu dengan cara berpikir dan bertindak yang berbeda dari seorang pengusaha dan bukan pengusaha (Abdelnaeim & El-Bassiouny, 2021).

Kognisi wirausaha adalah struktur pengetahuan yang digunakan orang-orang untuk melakukan asesmen, penilaian, dan pengambilan keputusan, yang melibatkan evaluasi kesempatan, penciptaan dan

pengembangan usaha (Chaston & Sadler-Smith, 2011).

Kognisi kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai "pengetahuan yang sangat berkembang, berurutan" yang membentuk "struktur pengetahuan berbasis tindakan" yang digunakan oleh pengusaha (Mitchell et al, dalam Yang, 2015). Penelitian Yang, (2015) mengangkat tiga indikator dari kognisi kewirausahaan yaitu kognisi pengaturan, kemauan, dan ability. Abdelnaeim & El-Bassiouny, (2021) menyatakan kognisi wirausaha adalah proses mengubah informasi menjadi pengetahuan dan mendasarkan keputusan atas keputusan tersebut. Fakta bahwa pengusaha dianggap berpikir berbeda dari non-pengusaha mendorong kita untuk memahami perbedaan antara pengusaha dan non-pengusaha mengenai tingkat skrip kognitif mereka. Mitchell et al., (2002) dalam penelitiannya menganalisis tiga dimensi dari kognisi kewirausahaan yaitu *Ability Cognitions Willingness Cognitions and Arrangement Cognitions*.

Dalam paper ini kognisi kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai cara berpikir dan kemampuan seseorang pengusaha dalam mengambil keputusan untuk bertindak guna mencapai kesuksesan dalam bisnis.

Model Bisnis,

Berbicara tentang model bisnis tidak lain yang dimaksud adalah bagaimana strategi bisnis yang akan diterapkan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Studi tentang model bisnis berkaitan dengan penelitian kewirausahaan karena seringkali studi cenderung memeriksa usaha baru atau industri yang digerakkan oleh inovasi. Model bisnis dapat mewakili suatu bentuk penciptaan peluang kewirausahaan. Model bisnis adalah sebuah model dasar yang menjelaskan bagaimana sebuah bisnis dapat menghasilkan keuntungan. Definisi model bisnis sangat bervariasi, seperti yang dirangkum oleh George & Bock, (2011) atas hasil penelitian beberapa

orang menggabungkan narasi organisasi, proses yang mengubah inovasi menjadi nilai, resep untuk kegiatan perusahaan yang menggabungkan desain dan strategi organisasi, "arus" informasi dan sumber daya, dan struktur yang dirancang seperti kumpulan transaksi yang mencakup batas perusahaan. Model bisnis biasanya mendeskripsikan dan merefleksikan (1) desain organisasi, (2) pandangan berbasis sumber daya (RBV) dari perusahaan, (3) naratif dan sensemaking, (4) sifat inovasi, (5) sifat peluang, dan (6) struktur transaktif. Dengan adanya model bisnis akan mengetahui apa produk yang ia ciptakan serta target pasar yang akan dituju. Kerangka model bisnis yang berpusat pada peluang menghasilkan tiga dimensi pada struktur organisasi: struktur sumber daya, struktur transaktif, dan struktur nilai. Struktur sumber daya mengacu pada statis arsitektur organisasi perusahaan, teknologi produksi, dan sumber daya inti yang dimanfaatkan untuk melayani pelanggan. Struktur transaktif adalah konfigurasi organisasi yang menentukan transaksi utama dengan mitra dan pemangku kepentingan. Terakhir, struktur nilai adalah sistem aturan, ekspektasi, dan mekanisme yang menentukan aktivitas penciptaan dan penangkapan nilai perusahaan.

Fjeldstad & Snow, (2018) melihat dua wacana berjalan melalui literatur model bisnis yang dapat ditelusuri ke karya-karya Drucker. Wacana pertama berkaitan dengan operasi bisnis dan bagaimana perusahaan menciptakan nilai bagi pelanggan dan menyesuaikan nilai dengan melakukan aktivitasnya secara efisien dan efektif. Wacana kedua berkaitan dengan dinamika bagaimana perusahaan memodifikasi elemen model bisnisnya dari waktu ke waktu untuk beradaptasi dengan perubahan dan gangguan di lingkungannya.

Morten Rask mengutip pendapat Tongur & Engwall, (2014) definisi model bisnis yaitu mengacu pada proposisi nilai perusahaan, penciptaan nilai, dan logika pengambilan nilai. Inti dari model bisnis adalah mendefinisikan cara dimana perusahaan memberikan nilai kepada pelanggan, membujuk pelanggan untuk membayar nilai, dan mengubah

pembayaran tersebut menjadi keuntungan. Kerangka model bisnis berisi tiga jenis komponen: prinsip desain, sumber daya, dan kemampuan. Tujuan dari konstruk model bisnis adalah untuk menggambarkan peluang manajerial bagi perusahaan fokus untuk mempengaruhi penciptaan nilai bersama (Nenonen & Storbacka, 2010).

Berdasarkan beberapa konsep dan definisi di atas peneliti mensintesis model bisnis adalah strategi bisnis yang ditetapkan oleh individu yang mendeskripsikan elemen-elemen kegiatan yang saling berhubungan untuk merealisasikan ide bisnis.

Kinerja Bisnis

Kinerja bisnis merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pelaku bisnis dalam kurun waktu tertentu. Biasanya kinerja tersebut diukur atau dilihat melalui pertumbuhan dan perkembangan bisnis, dan pertumbuhan pendapatan. Pada UMKM lebih khusus usaha mikro dan kecil kinerja bisnis dilihat dari perkembangan omset yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja bisnis adalah pencapaian perusahaan dalam kurun waktu tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan. Beberapa literatur yang dibahas dalam penelitian Van Looy & Shafagatova (2016) mengangkat isu pengukuran kinerja bisnis berdasarkan *Balance Scorecard (BSC)* yang dikemukakan oleh Kaplan dan Norton yaitu terdapat empat dimensi. Dimensi tersebut yaitu perspektif finansial; perspektif pelanggan; perspektif proses bisnis internal; perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Soto-Acosta et al., (2018) mengemukakan indikator kinerja organisasi bisnis adalah: *Business profitability*; *Business effectiveness*; *Business competitiveness*. Indikator tersebut kemudian diturunkan berupa: peningkatan angkatan kerja; peningkatan perputaran penjualan; peningkatan modal ventura; dan peningkatan laba. Kinerja bisnis adalah berbagai cara tergantung pada tujuan. Sebuah organisasi memiliki serangkaian tujuan, seberapa banyak organisasi mencapai tujuan ini. Kinerja bisnis dapat didefinisikan sebagai

seberapa banyak organisasi dapat mengatasinya faktor lingkungan yang berfluktuasi seperti keuntungan, produktivitas, kepuasan karyawan, tanggung jawab sosial dan kelangsungan hidup bisnis (Cho & Lee, 2018).

Peneliti mensintesis bahwa kinerja bisnis merupakan pencapaian tujuan perusahaan (UMKM) dalam periode tertentu yang dapat diukur melalui aspek finansial dan non finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Jiménez et al., (2014) menetapkan indikator kinerja bisnis sebagai berikut: 1) *Quality in products and services relative to the competition*; 2) *Employee satisfaction*. 3) *Customer satisfaction*; 4) *Employee productivity*. Sementara itu, Cho & Lee, (2018) mengklasifikasi kinerja bisnis terdiri dari dua dimensi: 1) dimensi finansial; dimana *ROA*, *ROE*, *growth in revenue*, dan *return on sales* menjadi tolak ukur dari kinerja bisnis, dan; 2) dimensi non finansial, dimana *loyalti*; *competitiveness*, *stability*, *customer satisfaction* menjadi titik perhatiannya. Sementara itu, pendapat lain menyatakan *adaptability*, *productivity*, and *efficiency* menjadi tolak ukur kinerja bisnis (Karayanni, 2015).

Kinerja Bisnis dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kapasitas kewirausahaan ((Jiménez et al., 2014). Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja UMKM atas hasil penelitian (Lanang et al., 2014) adalah faktor internal, meliputi pemasaran, akses permodalan, kemampuan berwirausaha, SDM, pengetahuan keuangan dan rencana bisnis. Karakteristik psikologis, modal manusia, modal sosial, faktor industri, dan faktor budaya merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bisnis UMKM khususnya perempuan wirausaha di Sri Lanka (Ummah et al., 2021).

Peneliti menetapkan indikator variabel kinerja bisnis yaitu peningkatan pendapatan, penjualan produk, lapangan kerja, hubungan pelanggan.

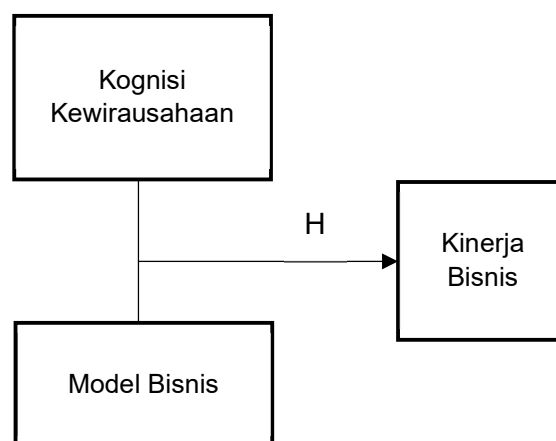
Hipotesis Penelitian

Hubungan Kognisi Wirausahawan dan Model Bisnis dengan Kinerja Bisnis

Sebagai pencapaian tujuan perusahaan dalam suatu periode, kinerja bisnis memuat ukuran finansial dan non finansial. Sebagai bagian dari non finansial, kognisi kewirausahaan dan model bisnis menjadi peletak dasar kinerja perusahaan. Kognisi kewirausahaan merujuk pada kemampuan individu dalam mengambil keputusan berkenaan dengan dirinya sebagai pelaku bisnis. Hal yang sama berlaku pada model bisnis yang mencakup strategi yang diambil oleh individu atas keputusan yang berhubungan dengan dirinya sebagai pelaku bisnis.

Oleh karena itu, baik Lanang et al., (2014) maupun Ummah et al., (2021) menyatakan kinerja bisnis terutama dalam skala UMKM lebih didominasi oleh faktor internal dimana kemampuan berwirausaha, dan faktor psikologis faktor industri termasuk model bisnis berperan lebih dalam. Dengan demikian:

H: Kognisi kewirausahaan dan model bisnis mempengaruhi kinerja bisnis UMKM



Gambar 1
Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang berhubungan dengan kognisi kewirausahaan, model bisnis, dan kinerja bisnis. Populasi sasaran yaitu perempuan pelaku UMKM di tiga kecamatan yang ada di Kabupaten Minahasa. Anggota populasi sebanyak 6161 orang.

Ukuran sampel menggunakan rumus Slovin $n = \frac{N}{1+N(d)^2}$. Berdasarkan rumus tersebut dibutuhkan minimal 98 orang sample. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisa pembahasan pada sesi ini untuk menganalisa pengaruh yang diberikan oleh kognisi kewirausahaan dan model bisnis terhadap kinerja bisnis secara simultan.

Dengan menggunakan aplikasi bantuan SPSS, hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Uji Asumsi Klasik

Pada bagian ini sejumlah temuan ditampilkan berkaitan dengan hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedasitis.

Tabel 1.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Eligibilitas	Hasil
Uji Normalitas	0.05	0,074
Uji Multikolinearitas	$1 < n > 10$	1,001
Uji Heterokedasitis	0,05	0,924

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 1 ditemukan hasil uji asumsi klasik baik normalitas, multikolinearitas, maupun heterokedasitis berada pada ambang yang bisa diterima. Dengan demikian, pengujian bisa dilanjutkan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disajikan pada tabel 2.

Tabel 2
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai
r	0.895
r ²	0.800
Adjusted R Square	0.796
Std. Error of the Estimate	1.89252

Sumber: Hasil olahan data

Dari tampilan tabel 2 terlihat hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 89,5% baik kognisi kewirausahaan dan model bisnis akan mempengaruhi kinerja bisnis. Senada dengan temuan tersebut, nilai koefisien determinasi menunjukkan baik kognisi kewirausahaan dan model bisnis memberikan kontribusi sebesar 80% kepada kinerja bisnis. Dengan demikian, 20% sisanya diberikan oleh faktor lain yang kebetulan tidak diukur dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Hipotesis

	Regression	Residual	Total
Sum of Squares	1364,154	340,254	1704,408
Df	2	95	97
Mean Square	682,077	3,582	
F	190,438		
Sig.	000		

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 3, pengujian simultan menunjukkan angka 190,434 dengan tingkat signifikansi 0.00 jauh diambang batas. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Kognisi Kewirausahaan dan Model Bisnis terhadap Kinerja Bisnis

Model bisnis merupakan suatu strategi yang ditetapkan oleh pelaku usaha untuk mendapatkan keberhasilan dari usaha yang dijalankan. Dengan memiliki model bisnis maka pelaku usaha sudah dapat merencanakan siapa target pasarnya, siapa pemasok, berapa banyak tenaga kerja yang akan dilibatkan, sumber modalnya dari mana, dan proposisi nilai dari produk yang akan dihasilkan. Dengan memiliki model bisnis serta ditunjang pengetahuan dan ketrampilan kewirausahaan maka kinerja bisnis akan meningkat. Dalam hal ini kinerja bisnis berupa peningkatan pendapatan, peningkatan penjualan produk, peningkatan lapangan kerja, dan hubungan pelanggan. Perempuan pelaku UMKM harus dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan kewirausahaan untuk meningkatkan kinerja bisnis agar dapat setara dengan pelaku UMKM yang dimiliki oleh laki-laki. Fakta di lapangan bahwa perempuan pelaku UMKM relatif belum dihargai kinerja bisnisnya dimata lembaga keuangan. Mengapa demikian, karena beberapa lembaga keuangan masih meminta tanggung jawab suami dari perempuan pelaku UMKM untuk menandatangani kontrak kredit pinjaman modal tersebut. Artinya lembaga keuangan belum percaya sepenuhnya terhadap kinerja bisnis dari perempuan pelaku UMKM. Oleh sebab itu perlu peningkatan kognisi kewirausahaan bagi perempuan pelaku UMKM di Minahasa.

Sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa ketrampilan wirausaha yang dimiliki oleh UMKM akan meningkatkan kinerja bisnis UMKM khususnya bidang kuliner. Penelitian tentang upaya kognisi kewirausahaan untuk memahami bagaimana beberapa individu mengidentifikasi dan bertindak untuk mengeksplorasi peluang kewirausahaan, dan mengapa yang lain tidak. Hal ini sekaligus mendukung temuan

McMullen and Shepherd dalam Dew et al., (2015)). Individu semakin efisien dalam bertindak saat mereka memperoleh pengetahuan lebih banyak yang berhubungan dengan bisnis. Roessler et al., (2019) mendukung penelitian ini dimana mereka menyimpulkan bahwa situasi kognisi kewirausahaan memberikan implikasi pada desain model bisnis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan telaah literatur dan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kognisi kewirausahaan dan Model bisnis terhadap Kinerja Bisnis Perempuan pelaku UMKM.

Saran

Disarankan kepada pemerintah Kabupaten Minahasa untuk memberikan penguatan terhadap perempuan pelaku UMKM dalam hal Pengetahuan dan ketrampilan kewirausahaan dan pemahaman tentang model bisnis supaya kinerja bisnis akan meningkat dan setara dengan pelaku UMKM milik laki-laki.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelnaeim, S. M., & El-Bassiouny, N. (2021). The relationship between entrepreneurial cognitions and sustainability orientation: the case of an emerging market. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(5), 1033–1056. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2020-0069>
- Chaston, I., & Sadler-Smith, E. (2011). Entrepreneurial Cognition, Entrepreneurial Orientation and Firm Capability in the Creative Industries. *British Journal of Management*, 23(3), 415–432. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00752.x>
- Cho, Y. H., & Lee, J.-H. (2018). Entrepreneurial orientation, entrepreneurial education and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(2), 124–134. <https://doi.org/10.1108/apjie-05-2018-0028>
- Dew, N., Grichnik, D., Mayer-Haug, K., Read, S., & Brinckmann, J. (2015). Situated entrepreneurial cognition. *International Journal of Management Reviews*, 17(2), 143–164. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12051>
- Fjeldstad, Ø. D., & Snow, C. C. (2018). Business models and organization design. *Long Range Planning*, 51(1), 32–39. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.07.008>
- George, G., & Bock, A. J. (2011). The Business Model in Practice and its Implications for Entrepreneurship Research. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35(1), 83–113. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1490251>
- Husna, A. N. (2020). Memetakan Kognisi Wirausaha: Konseptualisasi dan Potensi Riset di Indonesia. *Urecol (The 11th University Research Colloquium)*, 11, 118–126.
- Jiménez, D. J., Cegarra-Navarro, J. G., Gattermann Perin, M., Sampaio, C. H., & Lengler, J. B. (2014). Entrepreneurial capacities as antecedents of business performance in Brazilian firms. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 31(2), 90–103. <https://doi.org/10.1002/cjas.1281>
- Karayanni, D. A. (2015). A Model of Interorganizational Networking Antecedents, Consequences and Business Performance. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 22(4), 293–312. <https://doi.org/10.1080/1051712X.2015.1115702>
- Lanang, I. P. E. S., Kirya, I. K., & Cipta, I. W. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Bangli. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), 11–21.
- Mitchell, R. K., Smith, J. B., Morse, E. A., Seawright, K. W., Peredo, A. M., & McKenzie, B. (2002). Are Entrepreneurial Cognitions Universal? Assessing Entrepreneurial Cognitions across Cultures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 9–32. <https://doi.org/10.1177/104225870202600402>
- Nenonen, S., & Storbacka, K. (2010). Business model design: conceptualizing networked value co-creation. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 2(1), 43–59. <https://doi.org/10.1108/17566691011026595>
- Roessler, M., Schneckenberg, D., & Velamuri, V. K. (2019). Situated Entrepreneurial Cognition in Corporate Incubators and Accelerators: The Business Model as a Boundary Object. In *IEEE Transactions on Engineering Management* (pp. 1–16). IEEE. <https://doi.org/10.1109/TEM.2019.2955505>
- Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2018).

- Entrepreneurial cognition: Exploring the mindset of entrepreneurs. In *Entrepreneurial Cognition: Exploring the Mindset of Entrepreneurs* (Issue February). Palgrave MacMillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71782-1>
- Soto-Acosta, P., Popa, S., & Martinez-Conesa, I. (2018). Information technology, knowledge management and environmental dynamism as drivers of innovation ambidexterity: a study in SMEs. *Journal of Knowledge Management*, 22(4), 824–849. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2017-0448>
- Tongur, S., & Engwall, M. (2014). The business model dilemma of technology shifts. *Technovation*, 34(9), 525–535. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2014.02.006>
- Ummah, M. A. C. S., Choy, C. S., & Beevi, A. S. (2021). Factors Influencing Business Performance of Small and Medium Enterprises: A Case Study in Sri Lanka. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 0201–0212. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0201>
- Van Looy, A., & Shafagatova, A. (2016). Business process performance measurement: a structured literature review of indicators, measures and metrics. *SpringerPlus*, 5(1), 1–24. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3498-1>
- Yang, L. (2015). Empirical study on the relationship between entrepreneurial cognitions and strategic change momentum. *Management Decision*, 53(5), 957–983. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2014-0602>