

Peranan Dimensi Budaya Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang

Dewi Putri Puspitasari¹ Ainun Jariah² Rendra Wirawan³
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
dewiputripuspitasari@gmail.com

ABSTRAK

Budaya kerja sumber daya manusia merupakan sikap hidup serta cara hidup manusia yang mendasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja. Itu berlaku dalam kehidupan sehari – hari manusia, juga dalam kelompok masyarakat dan masyarakat. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya kerja yang terdiri dari kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan pada 50 responden karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dimensi budaya kerja hanya kerjasama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang sedang secara simultan seluruh dimensi budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang dan ditunjukkan dengan hasil determinan sebesar 0,613 atau 613 % sisanya dipengaruhi oleh Kompensasi, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Disiplin, Keterbukaan, Saling Menghargai, Kerjasama dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The work culture of human resources is the attitude of life and the way of human life which underlies the view of life which is based on the value of the commendable behavior which is generally accepted and has become the nature, the habits and the driving force which gives positive power to human to always succeed in work. It applies in everyday life of man, also in community and society. The purpose of this research is to know the work culture consisting of discipline, openness, mutual respect and cooperation both simultaneously and partially. This research was conducted on 50 respondents employees of Public Works Department and Spatial of Lumajang Regency. By using multiple linear regression analysis result of research indicate that partially dimension of work culture only cooperation that influence to performance of employee of Public Works Department and Spatial of Regency of Lumajang is simultaneously all dimension of work culture have an effect on to employee performance of Public Works Department and Spatial of Lumajang Regency and indicated by the determinant of 0.613 or 613% the rest influenced by Compensation, Motivation work, leadership style
Keywords Discipline, Openness, Mutual Respect, Cooperation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Persaingan global saat ini membuat organisasi menyiapkan berbagai strategi pengembangan kemampuan sumber daya manusia agar dapat siap bersaing dengan organisasi lain. Keberlangsungan organisasi tidak hanya dipicu dari *performa* tenaga kerja saja melainkan gaya kepemimpinan yang dapat membangun motivasi kerja, budaya organisasi yang menciptakan kenyamanan bagi pekerja. (Gery, 2015 : 1174). Selain itu sumber daya manusia yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi karyawan (Simamora, 2006 : 12).

Budaya kerja sumber daya manusia merupakan sikap hidup (budi + daya = budaya) serta cara hidup manusia yang mendasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja. Itu berlaku dalam kehidupan sehari –

hari manusia, juga dalam kelompok masyarakat dan masyarakat (Sedarmayanti, 2007 ; 77). Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita – cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “ kerja” atau “bekerja” (Triguno, 1995 : 3).

Adapun cakupan dari nilai budaya kerja tersebut, antara lain : (1) Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dengan peraturan perundang – undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya. (2) Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. (3) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan dengan individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. (4) Kerjasama; Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Kesuksesan organisasi bermula dari adakan aturannya disiplin menerapkan nilai – nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). (Amnuhai, 2003 ; 76)

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin

Menurut Davis dalam Sinambela (2012) menyatakan bahwa “Disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman – pedoman organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil “disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau melanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Keterbukaan

Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

Saling Menghargai

Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan dengan individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

Kerjasama

Kerjasama; Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Kesuksesan organisasi bermula dari adakan aturannya disiplin menerapkan nilai – nilai inti perusahaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. “Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang teliti bersifat sebab akibat” (Sugiono, 2008:36). “Desain penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya” (Umar, 2008:166). Lokasi Penelitian Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang. Menurut data yang diberikan oleh pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang diperoleh sampai Bulan Maret 2018 berjumlah 498 orang. Teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel” (Sugiono, 2009). Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh Roscoe. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 10 karyawan x 5 variabel = 50 sampel

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Pengukuran data untuk variabel budaya kerja yang meliputi Disiplin, Keterbukaan, Saling menghargai, Kerjasama dilakukan dengan memberi skor pada tiap – tiap pertanyaan dari kuesioner. Untuk mengukur dalam penelitian ini digunakan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut (Sugiyono, 2008) sebagai berikut :

- Sangat setuju / selalu / sangat positif (SS/SL) diberi skor 5
- Setuju / sering / positif (ST/SR) diberi skor 4
- Ragu – ragu / kadang - kadang / netral (RG/KS) diberi skor 3
- Tidak setuju / hampir tidak pernah / negative (TS/TP) diberi skor 2
- Sangat tidak setuju / tidak pernah (STS/S) diberi skor 1

Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yakni wawancara dengan beberapa karyawan kinerja di Dinas Pekerjann Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang.

Observasi

Observasi yang dilakukan yakni datang dan mengamati langsung obyek penelitian dengan mengamati proses kinerja yang diterapkan terhadap karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang.

Dokumentasi

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan data jumlah karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang

Studi Pustaka

Untuk memperoleh teori – teori yang mendukung dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi kepustakaan yang diperoleh dari: jurnal, buku, skripsi dan tesis. Teori yang digunakan yakni teori tentang budaya kerja yang meliputi kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alat uji *SPSS*. Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas (*Heterokedasticit*).

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen.

Uji t (Uji Parsial)

“Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat” (Mudrajat, 2007: 81). Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

Merumuskan hipotesis :

Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya kerja yang meliputi kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, kerjasama secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh budaya kerja yang meliputi kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, kerjasama secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang

Menentukan level signifikan dengan $\alpha = 5\%$

Menentukan kriteria pengujian:

Jika - $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}}$$

Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

3.8.9.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Kuncoro,2007:82) "uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisa faktor hasil output SPSS 16. "Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid" (Sugiyono, 2012:178). Hasil pengujian validitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin (X₁)
Correlations

		DISIPLIN (X1.1)	DISIPLIN (X1.2)	DISIPLIN (X1.3)	DISIPLIN (X1.4)	DISIPLIN N (X1.5)	JUMLAH
DISIPLIN (X1.1)	Pearson Correlation	1	.287**	.626**	.473**	.516**	.704**
	Sig. (2- tailed)		.043	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DISIPLIN (X1.2)	Pearson Correlation	.287**	1	.668**	.448**	.592**	.756**
	Sig. (2- tailed)	.043		.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DISIPLIN (X1.3)	Pearson Correlation	.626**	.668**	1	.699**	.564**	.885**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DISIPLIN (X1.4)	Pearson Correlation	.473**	.448**	.699**	1	.702**	.835**
	Sig. (2- tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DISIPLIN (X1.5)	Pearson Correlation	.516**	.592**	.564**	.702**	1	.837**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.704**	.756**	.885**	.835**	.837**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

Correlations

		DISIPLIN (X1.1)	DISIPLIN (X1.2)	DISIPLIN (X1.3)	DISIPLIN (X1.4)	DISIPLIN (X1.5)	JUMLAH
DISIPLIN (X1.1)	Pearson Correlation	1	.287**	.626**	.473**	.516**	.704**
	Sig. (2- tailed)		.043	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DISIPLIN (X1.2)	Pearson Correlation	.287**	1	.668**	.448**	.592**	.756**
	Sig. (2- tailed)	.043		.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DISIPLIN (X1.3)	Pearson Correlation	.626**	.668**	1	.699**	.564**	.885**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DISIPLIN (X1.4)	Pearson Correlation	.473**	.448**	.699**	1	.702**	.835**
	Sig. (2- tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DISIPLIN (X1.5)	Pearson Correlation	.516**	.592**	.564**	.702**	1	.837**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.704**	.756**	.885**	.835**	.837**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018.

Hasil uji validitas dikatakan valid jika r_{hitung} minimal 0,3 atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji validitas variabel disiplin (X_1) diperoleh r_{hitung} untuk pernyataan pertama sebesar 0,704, pernyataan kedua sebesar 0,756, pernyataan ketiga sebesar 0,885, pernyataan keempat sebesar 0,835, pernyataan kelima sebesar 0,837 yang semuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000.

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari kelima pernyataan untuk variabel disiplin didapat hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel disiplin dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterbukaan (X₂)
Correlations

		KETERBUK AAN (X2.1)	KETERBUK AAN (X2.2)	KETERBUK AAN (X2.3)	KETERBUK AAN (X2.4)	KETERBUK AAN (X2.5)	JUMLAH
KETERBU KAAN (X2.1)	Pearson Correlation	1	.717**	.520**	.431**	.468**	.829**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.002	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KETERBU KAAN (X2.2)	Pearson Correlation	.717**	1	.472**	.453**	.579**	.846**
	Sig. (2- tailed)	.000		.001	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KETERBU KAAN (X2.3)	Pearson Correlation	.520**	.472**	1	.695**	.281**	.779**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001		.000	.048	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KETERBU KAAN (X2.4)	Pearson Correlation	.431**	.453**	.695**	1	.152**	.710**
	Sig. (2- tailed)	.002	.001	.000		.292	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KETERBU KAAN (X2.5)	Pearson Correlation	.468**	.579**	.281**	.152**	1	.649**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000	.048	.292		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.829**	.846**	.779**	.710**	.649**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018.

Hasil uji validitas dikatakan valid jika r_{hitung} minimal 0,3 atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji validitas variabel keterbukaan (X₂) diperoleh r_{hitung} untuk pernyataan pertama sebesar 0,829, pernyataan kedua sebesar 0,846, pernyataan ketiga sebesar 0,779, pernyataan keempat sebesar 0,710, pernyataan kelima sebesar 0,649 yang ke semuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000.

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari kelima pernyataan untuk variabel keterbukaan didapat hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel keterbukaan dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Saling Menghargai (X₃)
Correlations

		SALING MENGHAGAI (X3.1)	SALING MENGHAGAI (X3.2)	SALING MENGHAGAI (X3.3)	SALING MENGHAGAI (X3.4)	SALING MENGHAGAI (X3.5)	JUMLAH
SALING MENGHAGAI (X3.1)	Pearson Correlation	1	.759**	.555**	.724**	.574**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
SALING MENGHAGAI (X3.2)	Pearson Correlation	.759**	1	.394**	.644**	.437**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
SALING MENGHAGAI (X3.3)	Pearson Correlation	.555**	.394**	1	.558**	.445**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
SALING MENGHAGAI (X3.4)	Pearson Correlation	.724**	.644**	.558**	1	.638**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
SALING MENGHAGAI (X3.5)	Pearson Correlation	.574**	.437**	.445**	.638**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.891**	.796**	.721**	.880**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018.

Hasil uji validitas dikatakan valid jika r_{hitung} minimal 0,3 atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji validitas variabel saling menghargai (X₃) diperoleh r_{hitung} untuk pernyataan pertama sebesar 0,891, pernyataan kedua sebesar 0,796, pernyataan ketiga sebesar 0,721, pernyataan keempat sebesar 0,880, pernyataan kelima sebesar 0,768 yang ke semuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000.

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari kelima pernyataan untuk variabel saling menghargai didapat hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel saling menghargai dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kerjasama (X₄)
Correlations

		KERJASAM A (X4.1)	KERJASAM A (X4.2)	KERJASAM A (X4.3)	KERJASAM A (X4.4)	KERJASAM A (X4.5)	JUMLAH
KERJASAM A (X4.1)	Pearson Correlation	1	.884**	.498**	.386**	.255**	.841**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.006	.074	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KERJASAM A (X4.2)	Pearson Correlation	.884**	1	.418**	.240**	.250**	.780**
	Sig. (2- tailed)	.000		.003	.093	.080	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KERJASAM A (X4.3)	Pearson Correlation	.498**	.418**	1	.559**	.456**	.774**
	Sig. (2- tailed)	.000	.003		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KERJASAM A (X4.4)	Pearson Correlation	.386**	.240**	.559**	1	.543**	.703**
	Sig. (2- tailed)	.006	.093	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KERJASAM A (X4.5)	Pearson Correlation	.255**	.250**	.456**	.543**	1	.634**
	Sig. (2- tailed)	.074	.080	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.841**	.780**	.774**	.703**	.634**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018.

Hasil uji validitas dikatakan valid jika r_{hitung} minimal 0,3 atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji validitas variabel kerjasama (X₄) diperoleh r_{hitung} untuk pernyataan pertama sebesar 0,841, pernyataan kedua sebesar 0,780, pernyataan ketiga sebesar 0,774, pernyataan keempat sebesar 0,703, pernyataan kelima sebesar 0,634 yang ke semuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000.

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari kelima pernyataan untuk variabel kerjasama didapat hasil, perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kerjasama dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)
Correlations

	KINERJ A (Y.1)	KINERJ A (Y.2)	KINERJ A (Y.3)	KINERJA (Y.4)	KINERJA (Y.5)	JUMLAH
KINE RJA (Y.1) Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .161 50	.161 .265 50	.137 .343 50	.315* .026 50	.243 .090 50	.483** .000 50
KINE RJA (Y.2) Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.161 .265 50	1 .000 50	.575** .000 50	.584** .000 50	.314* .026 50	.758** .000 50
KINE RJA (Y.3) Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.137 .343 50	.575** .000 50	1 .000 50	.498** .000 50	.550** .000 50	.813** .000 50
KINE RJA (Y.4) Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.315* .026 50	.584** .000 50	.498** .000 50	1 .068 50	.260** .068 50	.767** .000 50
KINE RJA (Y.5) Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.243 .090 50	.314* .026 50	.550** .000 50	.260** .068 50	1 .000 50	.677** .000 50
JUM LAH Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.483** .000 50	.758** .000 50	.813** .000 50	.767** .000 50	.677** .000 50	1 .000 50

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

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data: Hasil Pengelolaan Data Kuesioner dengan SPSS, 2018.

Hasil uji validitas dikatakan valid jika r_{hitung} minimal 0,3 atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) diperoleh r_{hitung} untuk pernyataan pertama sebesar 0,483, pernyataan kedua sebesar 0,758, pernyataan ketiga sebesar 0,813, pernyataan keempat sebesar 0,767, pernyataan kelima sebesar 0,677 yang ke semuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000.

Dari tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi dari kelima pernyataan untuk variabel kinerja didapat hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**Tabel 5**
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.900	4	24.225	17.836	.000 ^a
	Residual	61.120	45	1.358		
	Total	158.020	49			

a. Predictors: (Constant), Jumlah kerjasama, jumlah disiplin, jumlah keterbukaan, jumlah saling menghargai

b. Dependent Variable: Jumlah Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 2018

Pengujian hipotesis uji F ini digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian simultan diperoleh sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara simultan, yaitu sebagai berikut:

a. Hasil pengujian hipotesis keempat

Data tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai F_{hitung} sebesar 9,312 dan dengan tingkat signifikan 0.000^a. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 2,77. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,312 > 2,77$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh berada dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh profitabilitas, likuiditas, dan ukuran perusahaan secara simultan signifikan terhadap struktur modal perusahaan *Blue Chips*.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 6**
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 ^a	.333	.297	.24098	2.442

a. Predictors: (Constant), SIZE, CR, ROA

b. Dependent Variable: DER

Sumber : Data diolah SPSS 2018

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2007:84).

Pada tabel hasil uji menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,333. Hal ini menunjukkan bahwa 33,3% variabel dependen yaitu struktur modal dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu profitabilitas, likuiditas, dan ukuran perusahaan, sedangkan sisanya sebesar 66,7% struktur modal dijelaskan oleh variabel atau sebab-sebab lainnya diluar model yaitu: (1) pertumbuhan penjualan; (2) struktur aktiva; (3) stabilitas penjualan; (4) pajak (5) sikap manajemen; (6) fleksibilitas keuangan; (7) *leverage*; (8) pengendalian; (9) kondisi internal perusahaan; (10) kondisi pasar.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian menyatakan bahwa semakin tinggi profitabilitas perusahaan (dalam hal ini ROA) akan mengakibatkan struktur modal perusahaan semakin menurun, dan sebaliknya penurunan tingkat profitabilitas (ROA) perusahaan akan meningkatkan struktur modal perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Nurrohim, 2008), yang menyatakan bahwa koefisien profitabilitas yang negatif sejalan dengan teori *Pecking Order* yang menyatakan bahwa (1). Perusahaan menyukai *internal financing* (pendanaan dari hasil operasi perusahaan, yang berwujud laba ditahan), (2). Apabila dana dari luar (*external financing*) diperlukan maka perusahaan akan menerbitkan sekuritas yang paling aman terlebih dahulu, yaitu: dimulai dengan menerbitkan obligasi, kemudian diikuti oleh sekuritas yang berkarakteristik opsi (seperti obligasi konversi), baru kemudian apabila masih belum mencukupi akan menerbitkan saham baru. Sesuai dengan teori ini, tidak ada suatu target *debt to equity ratio*, karena ada dua jenis modal sendiri, yaitu internal dan eksternal. Perusahaan lebih suka penggunaan dana dari modal internal yakni dana yang berasal dari aliran kas, laba ditahan dan depresiasi. Urutan penggunaan sumber pendanaan dengan mengacu pada *pecking order theory* adalah *internal find* (dana internal), *debt* (hutang) dan *equity* (modal sendiri). Dana internal lebih disukai dari dana eksternal karena dana internal memungkinkan perusahaan untuk tidak perlu “membuka diri lagi” dari sorotan pemodal luar. Kalau bisa memperoleh sumber dana yang diperlukan tanpa memperoleh “sorotan dan publisitas publik” sebagai akibat penerbitan saham baru. Dana eksternal lebih disukai dalam bentuk hutang dari pada modal sendiri karena dua alasan yaitu: (1). Pertimbangan biaya emisi. Biaya emisi obligasi lebih murah dari biaya saham baru. Hal ini disebabkan karena penerbitan saham baru akan menurunkan harga saham lama, (2). Manajer khawatir kalau penerbitan saham baru akan ditafsirkan sebagai kabar buruk (*Bad News*) oleh para pemodal dan membuat harga saham akan turun. Hal ini disebabkan antara lain oleh kemungkinan adanya asimetrik antara pihak manajemen dengan pihak pemodal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh terhadap struktur modal. “Rasio likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban atau membayar utang jangka pendeknya. Dengan kata lain, rasio likuiditas adalah rasio yang dapat dipakai untuk mengukur sampai seberapa jauh tingkat kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang akan segera jatuh tempo” (Hery, 2015:175). Kondisi ini mencerminkan semakin tinggi tingkat likuiditas akan menurunkan struktur modal yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sesuai dengan konsep *pecking order theory*, perusahaan dengan tingkat likuiditas yang tinggi, berarti perusahaan memiliki kelebihan aset lancar yang cukup untuk membiayai operasional perusahaan tanpa harus meminjam dana dari pihak luar. Perusahaan yang banyak menggunakan aset lancarnya berarti perusahaan tersebut menghasilkan aliran kas untuk membiayai kegiatan operasionalnya dan investasi perusahaan. Aset lancar yang besar menunjukkan perusahaan berhasil melunasi hutang jangka pendeknya, sehingga proporsi hutang dalam struktur modal akan menurun. Nilai koefisien regresi pada likuiditas menunjukkan nilai yang negatif karena aset lancar perusahaan dari tahun ke tahun meningkat namun hutangnya mengalami penurunan. Kelebihan aset lancar ini lah yang dapat digunakan perusahaan untuk membiayai kegiatan operasionalnya, maupun untuk investasi perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap struktur modal. Ukuran perusahaan merupakan gambaran kemampuan finansial perusahaan dalam suatu periode tertentu. Ukuran perusahaan yang besar, dianggap

sebagai suatu indikator yang menggambarkan tingkat risiko bagi investor untuk melakukan investasi pada perusahaan tersebut, karena jika perusahaan memiliki kemampuan finansial yang baik, maka diyakini bahwa perusahaan tersebut juga mampu memenuhi segala kewajibannya serta memberikan tingkat pengembalian yang memadai bagi investor. Dalam beberapa penelitian, kemampuan finansial perusahaan diketahui dari berbagai sisi, yaitu dilihat dari penjualan bersih atau jumlah aktiva yang dimiliki oleh perusahaan (Joni & Lina, 2010:86). Ukuran perusahaan dalam penelitian berpengaruh positif secara signifikan terhadap struktur modal dikarenakan besar ataupun kecilnya perusahaan bisa menjadi acuan dalam menentukan struktur modal. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel ukuran perusahaan mengalami kenaikan maka akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel hutang begitu pula sebaliknya. Dalam mengidentifikasi ukuran perusahaan tidak mempengaruhi pemilihan pendanaan perusahaan, dalam arti besar kecilnya suatu perusahaan tidak berpengaruh terhadap pemilihan sumber pendanaan. Kreditor beranggapan bahwa perusahaan besar mempunyai aset yang besar dan mungkin kreditor beranggapan bahwa aset perusahaan yang banyak kenapa harus berhutang. Kemungkinan lain adalah bahwa perusahaan besar yang mempunyai akses lebih mudah ke pasar modal seperti penerbitan surat berharga ataupun penerbitan saham perusahaan dibandingkan dengan perusahaan kecil tentu lebih dapat memperoleh dana dengan mudah di pasar modal. Hal ini disebabkan karena para kreditor akan memberikan pinjaman melihat dari besar kecilnya perusahaan, dan juga memperhatikan faktor-faktor lain. Dengan demikian ukuran perusahaan menjamin minat kreditor dalam menanamkan dananya ke perusahaan. Sehingga berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka menerima hipotesis ketiga yang menyatakan ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap struktur modal.
2. Likuiditas berpengaruh signifikan terhadap struktur modal.
3. Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal.
4. Profitabilitas, likuiditas, dan ukuran perusahaan berpengaruh secara simultan signifikan terhadap struktur modal.

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan

Dalam penetapan kebijakan struktur modal atau keputusan pendanaan yang akan dilakukan perusahaan, terlebih dahulu manajer perusahaan memperhatikan variabel profitabilitasnya. Jika perusahaan memperoleh tingkat profitabilitas yang tinggi, maka sebaiknya manajer perusahaan menggunakan dana internalnya terlebih dahulu, daripada menggunakan hutang untuk memberi dana operasional perusahaannya, sehingga tingkat hutang yang dipakai oleh perusahaan relatif kecil dan akan memperkecil resiko timbulnya kebangkrutan dan membayar biaya hutang yang tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian ini kembali, sebaiknya menambahkan variabel independen lainnya selain dari variabel yang dipakai dalam penelitian ini, seperti *corporate tax*, tingkat bunga, struktur kepemilikan, dan lain-lain, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian. Dan juga menambah periode tahun penelitian sampai dengan tahun terbaru sehingga mendapatkan hasil *up to date*. Serta meneliti perusahaan yang lebih spesifik seperti perusahaan manufaktur, jasa ataupun yang lainnya sehingga penelitian bisa lebih terfokus dan memberikan hasil yang lebih signifikan.

3. Bagi Investor

Sebelum memberikan hutang modal kepada perusahaan terlebih dahulu sebaiknya pihak investor memperhatikan rasio perusahaan yang dapat dilihat dalam laporan keuangan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar pihak investor dapat memperoleh informasi mengenai bagaimana keadaan perusahaan, seperti kondisi finansial perusahaan sehingga pihak investor dapat mengambil keputusan yang tepat untuk melakukan investasinya serta meminjamkan dananya ke perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan, Teori dan Soal Jawab. Bandung: Alfabeta.
- Halim, A. (2007). Manajemen Keuangan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hery. (2015). Analisis Laporan Keuangan, Pendekatan Rasio Keuangan. Yogyakarta: CAPS.
- Irdiana, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan Katagori Saham Blue Chips di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2011-2014. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA, 6(1), 15–26.
- Joni, & Lina. (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, 12(2), 81–96.
- Kennedy, N. A. dan A. R. S. (2008). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan Real Estate and Property yang Go Public di Bursa Efek Indonesia.
- Kesuma, A. (2009). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Serta Pengaruhnya Terhadap Harga Saham Perusahaan Real Estate yang Go Public di Bursa Efek Indonesia, 38–45.
- Kuncoro, M. (2007). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Nurrohm, H. K. (2008). Pengaruh Profitabilitas, Fixed Asset Ratio, Kontrol Kepemilikan Dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen, 10(1), 11–18. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Putri, M. E. D. (2012). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aaktiva, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), 1(September), 1–10.
- Sholikhadi, L. M., & Yahya. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal This research is meant to test and to find out the influence of sales stability , assets structure , profitability , business risk and growth rates to the capital structure of cosmetics companies which are li, 5.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sunariyah. (2011). Pengantar Pengetahuan Pasar Modal (Keenam). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen YKPN.
- Yusinth, P., & Suryandari, E. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia), 11(2), 179–188.