

Analysis Of Determinants Of Employee Performance In National Commodity Futures Trading Companies

Analisis Faktor Determinan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perdagangan Berjangka Komoditi Nasional

Soegeng Wahyoedi^{1*}, Hendy Tannady², Syeh Assery³, Dasep Supriatna⁴, Faisal Abubakar⁵
Universitas Kristen Krida Wacana¹, Universitas Multimedia Nusantara², STIE Widya Wiwaha³
STITNU Al Farabi Pangandaran⁴, Universitas Yapis Papua⁵
swahyoedi@ukrida.ac.id¹, hendy.tannady@umn.ac.id², assery@stieww.ac.id³
daseppangandaran@yahoo.com⁴, ichal.chelichal@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is a communicator, i.e., how communicators in conveying marketing messages to prospective customers in this case is the communicants are interested and try and, in turn, is pleased to become a customer and execute according to the will of the communicator. In this study, researchers took a course in which the core of this research about how the role, and marketing programs conducted by PT Rifan Financindo Futures in implementing marketing communications to prospective customers who would require special measures with specific objectives that ultimately lead to the increasing number of customers, and customer satisfaction. Management of marketing communications strategy is the first step a company in a series of promotio

Keyword : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACK

Penelitian ini bersifat komunikator, yaitu bagaimana komunikator dalam menyampaikan pesan pemasaran kepada calon pelanggan dalam hal ini komunikasi tertarik dan berusaha dan pada gilirannya senang menjadi pelanggan dan melaksanakan sesuai kehendak komunikator. Dalam penelitian ini peneliti mengambil mata kuliah yang inti dari penelitian ini tentang bagaimana peran, dan program pemasaran yang dilakukan oleh PT Rifan Financindo Futures dalam melaksanakan komunikasi pemasaran kepada calon nasabah yang tentunya memerlukan tindakan khusus dengan tujuan tertentu yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan jumlah pelanggan, dan kepuasan pelanggan. Pengelolaan strategi komunikasi pemasaran merupakan langkah awal suatu perusahaan dalam rangkaian kegiatan promosi Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui kegiatan komunikasi pemasaran terpadu PT Rifan Financindo Futures dalam upayanya menarik calon pelanggan menjadi klien dan pelanggan apakah menjadi pelanggan karena kegiatan komunikasi pemasaran berkembang.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia – Suatu negara pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh negara tersebut, misalnya dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan sebagainya. sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan sistem yang efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, Perusahaan secara aktif dan selektif melakukan perekrutan, assessment serta pelatihan yang dapat mengembangkan. Kemampuan dan meningkatkan kualitas karyawan serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua, yakni

SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau

perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain. Setiap perusahaan pasti sangat membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas untuk mencapai suatu yang sudah ditentukan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka manager dan pemimpin akan memberikan sebuah tugas pada karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Dalam pencapaian suatu perusahaan seorang manager dan pemimpin akan mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien. Salah satu yang harus diperhatikan adalah dalam mengelola sumber daya manusia mengenai penempatan, perusahaan saat ini sangat membutuhkan tenaga Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Menurut oleh (Rivai, 2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran dari sumber daya manusia sangatlah penting menentukan kelangsungan hidup dari perusahaan yaitu untuk mengoperasikan kegiatan dalam perusahaan apabila adanya tidak ada sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan kekacauan dalam bekerja baik secara internal maupun eksternal. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Pengertian Manajemen menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Ghozali, 2006). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Nitisemito, 1989) Artinya kinerja atau prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Jelas bahwa kinerja adalah ukuran hasil dari suatu aktivitas unit kerja dalam masa tertentu dalam rangka menilai kemampuannya, dalam hal ini lebih kearah pekerjaan. Peran dari sumber daya manusia sangatlah penting menentukan kelangsungan hidup dari perusahaan yaitu untuk mengoperasikan kegiatan dalam perusahaan apabila adanya tidak ada sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan

kekacauan dalam bekerja baik secara internal maupun eksternal. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut (Fahmi, 2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan mengenai aturan-aturan yang berlaku sehingga harus ditaati adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi, disiplin kerja ini dengan ditandai oleh sebagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mencari menaati peraturan Menurut (Hamali, 2016) disiplin kerja yaitu: "suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku".

PT. Rifan Financindo Pekanbaru merupakan salah satu cabang PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta dan Lembaga Kliring Berjangka yang mengadakan transaksi kontrak berjangka secara teratur, wajar, efektif, transparan dan tercatat di Bursa Berjangka Jakarta yang diatur dalam perundang-undangan di bidang perdagangan berjangka sehingga memberikan kepastian hukum kepada semua pihak yang melakukan kegiatan perdagangan berjangka komoditi di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa keuangan dan perdagangan. Kontrak berjangka komoditi adalah suatu komitmen tetap untuk menyerahkan atau menerima sejumlah komoditi tertentu dengan kualitas yang telah ditetapkan sepanjang masa sebelum jatuh tempo dan harga di bentuk melalui lelang terbuka terus menerus di bursa berjangka. 7 Kontrak ini merupakan kontrak yang diberikan oleh perusahaan pialang kepada nasabah atau investornya. Seperti yang diketahui setiap transaksi bursa berjangka tidak dapat dilakukan secara langsung oleh investor dan hanya dapat dilakukan melalui perantara yaitu pedagang dan pialang berjangka. Profil Perusahaan PT. Rifan Financindo. Diakses tanggal 19 April 2017 pada pukul 19.30 7 Hanafi Sofyan, Perdagangan Berjangka dan Ekonomi Indonesia, (Alex Media : Jakarta, 2000). h. 179. 5 harus memilih pedagang atau pialang berjangka untuk melaksanakan investasinya pada bursa berjangka. Untuk itu mereka mengadakan perjanjian untuk melakukan investasi, di mana satu pihak sepakat untuk berinvestasi dan pihak lain mengelola investasi sesuai keinginan pihak kesatu yaitu perusahaan.⁸ Dalam Pasal 50 Undang-undang Nomor 10 tahun 2011 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi sudah diatur bahwa : pialang berjangka wajib menyampaikan dokumen keterangan perusahaan dan dokumen pemberitahuan adanya resiko serta membuat perjanjian dengan nasabah sebelum pialang berjangka yang bersangkutan dapat menerima dana milik nasabah untuk perdagangan kontrak berjangka.

Tetapi dalam kenyataannya biasanya perjanjian dibuat secara sepihak oleh pialang atau pedagang berjangka yang diajukan kepada investor untuk disetujui. Di sini sangat diperlukan ketelitian dan kehati-hatian dari investor karena dalam pelaksanaannya banyak pialang dan pedagang berjangka yang hanya menggembarkan tentang keuntungan yang besar tanpa disertai penjelasan tentang resiko yang memadai. Selain itu juga banyak klausul dalam perjanjian kerjasama investasi yang biasanya dibuat secara sepihak oleh Perusahaan Trading (Perusahaan Pialang Berjangka) sebagaimana diterangkan di atas, yang merugikan investor serta tidak dijelaskan secara detail oleh pialang berjangka sehingga menyebabkan banyak terjadi kerugian bagi pihak investor, dalam penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari sampai Juni 2015. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang actual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Dalam hal ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tempat Penelitian Tempat wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan untuk keperluan penelitian yaitu di PT. Rifan Financindo Berjangka yang beralamat di AXA Tower Kuningan City Lt. 30 Jl. Prof. DR. Satrio Kav. 18, RT.14/RW.4 Kuningan, RT.14/RW.4, Kuningan, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:135). Menurut Sugiyono (2017:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari perusahaan yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini,

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS. SPSS adalah suatu program software komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik, seperti ditunjukkan pada berikut ini.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Variabel Independent					
Variabel	B	Beta	T _{hitung}	Sig-t	Keterangan
(constant)	7,676				
Disiplin kerja	0,256	0,249	2,689	0,008	Signifikan
Motivasi kerja	0,407	0,319	3,444	0,001	Signifikan
F hitung	10,992				
Sig F	0,000				
R square	0,168				

Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program Statistical Package For Social Sciences. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signficane level tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dimana: r = Korelasi xy n = Jumlah sampel t = t hitung adapun tempat pengujiannya sebagai berikut:

1. Ho diterima apabila $t_{tabel} \geq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah 1. Jika $t_{table} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Determinasia

Model Summary				
Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.874	1,29854
a. Predictor Constant ,MOTIVASI.DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN				

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,938 atau 93,8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,880 yang berarti 88% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh 68 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R-Square (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,874 yang berarti 87,4% kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan 12,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar deviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 1.29584 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta; Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta; Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta

Saran

Penggunaan iklan dalam kegiatan komunikasi pemasaran PT Rifan perlu lebih ditingkatkan. Apabila terlalu mengandalkan komunikasi pemasaran secara langsung, maka saat area pemasaran semakin luas, jumlah tenaga dan biaya yang diperlukan untuk kegiatan komunikasi pemasaran PT Rifan juga semakin besar. Iklan melalui majalah bisnis, ekonomi dan investasi dirasa bukanlah suatu hal yang sulit dilakukan, mengingat segmen dari PT Rifan adalah masyarakat kelas menengah ke atas.

Daftar Pustaka

Beby Silva. (2019) Indikator Kinerja, *universitas muhammadiyah sumatera utara, Medan*
Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Erni Widajanti. (2007) Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi , *Jurnal Surakarta*
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani.(2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Husaini dan Happy Fitria. (2019) *Pengertian Manajemen, Universitas PGRI Palembang Kajian Pustaka (2021) Penilaian Kinerja*
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Abib Asriyanto. (2013) *Indikator Motivasi Kerja, universitas negeri semarang*.
- Republik SEO (2021) *Pengertian Motivasi menurut para ahli*.
- Sari Sagita Firsani (2019) *Metode dan Model Motivasi*, Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi publik Pascasarjana Universitas. Tadulako : Palu, Sulawesi Tengah.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J.,(2016). *Research Methods for Business : A skill Building Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Sikha Kinan Kandela. (2019) *Pengertian disiplin kerja menurut para ahli*, sekolah tinggi pariwisata, Bandung
- Sitirejo Tambakromo. (2020) *Pengertian Sumber Daya Manusia*, Jawa Tengah
- Syafni Dawaty. (2020) *Penjabaran tentang data primer dan data sekunder, Universitas Rahardja : Tangerang*