

JEE
2020

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

VOL.2, NO.3, JUNI 2020

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935



Jurnal Ekonomi

EFEKTIF

KATA PENGANTAR

Assalamualiakum Warohmatullahi Wabaarokaatuh

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayahnya kepada kita semua sehingga pada kesempatan yang baik ini kami, sebagai pengelola Jurnal Ekonomi Efektif Program Studi Manajemen dapat terbit kembali pada Volume 2 No. 3 Juni 2020. Kami terus berupaya dan mendorong segenap Civitas Akademik untuk benar-benar memanfaatkan, jurnal Ekonomi Efektif sebagai wahana pembelajaran bagi semua yang terlibat didalam penerbitan jurnal ini secara berkala.

Adapun cakupan jurnal ini adalah jurnal Ekonomi yang mencakup: Sumber Daya Manusia, Keuangan, dan Pemasaran.

Semoga penerbitan jurnal Ekonomi Efektif Edisi kali ini memberi manfaat bagi semua pihak, selamat membaca, semoga kita tetap jaya.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabaarokatuh

Redaksi

Jurnal Ekonomi

EFEKTIF

PELINDUNG

Rektor Universitas Pamulang

PENASEHAT

Dekan Fakultas Ekonomi

PENANGGUNG JAWAB

Dr. Kasmad, S.E., M.M

PEMIMPIN REDAKSI

Dr. Mukrodi, S. Sos.I, M.M

DEWAN REDAKSI

Dr. Pranoto, S.E, M.M.

MITRA BESTARI

Dr. Ir. Nardi Sunardi, S.E, M.M

Dr. Udin Ahidin, S.E, M.M

REDAKSI PELAKSANA

Dr. Endang Sugiarti, SE, MM

Ade Ratnasari, SE, M.M

Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

JL. Surya Kencana No. 1 Pamulang – Tangerang Selatan- Banten
Telp. (021) 7412566, Fax(021) 7412491. Email: jurnaleffective@gmail.com

EFEKTIF

DAFTAR ISI

- PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) WILAYAH TANGERANG SELATAN** 354 - 363
H. Komarudin^{1*}, Asep Sulaeman², Jasmani³
- PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA STARBUCK COFEE DI TANGERANG SELATAN** 364 - 371
Endang Sugiarti^{1*}, Dodi Prasada², Jasmani³
- PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN HANDPHONE MERK VIVO DI WILAYAH TANGERANG SELATAN** 372 - 379
H. Hastono^{1*}, Triyadi²
- PENGARUH STRATEGI PEMASARAN DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. TUJUH BINTANG GEMILANG DI JAKARTA** 380 - 389
Gojali Supiandi
- PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK ISLAMİYAH CIPUTAT** 390 - 398
Dian Rostikawati^{1*}, H. San Ridwan Maulana²
- PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA-TANGERANG SELATAN** 399 - 406
H. Puji Harjianto^{1*}, Yanurianto²
- PENGARUH PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN MEMILIH SEKOLAH PADA ORANGTUA SISWA SDIT BINA CENDEKIA – DEPOK** 407 - 414
Munarsih^{1*}, Mada Faisal Akbar², Agus Sudarsono³
- PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK DAN NILAI NASABAH TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA PT. BPR SYARIAH X** 415 - 422
Ivantan^{1*}, Aris Ariyanto², Purwanti³

EFEKTIF

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRIYA LIFEART DEVELOPMENT 423 - 432

I Nyoman Marayasa^{1*}, Noryani²

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MULTI FINANCE DI PAMULANG 433 - 441

Muhammad Guruh^{1*}, Iman Syatoto², Ratna Sari³

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIBLESS INDO MULTI 442 - 449

Retno Japanis Permatasari^{1*}, Dede Supiyan²

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN MC DONALD PONDOK CABE-TANGERANG SELATAN 450 - 458

Theobaldus Boro Tura^{1*}, Sudiarto²

ANALISIS KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE CAMELS DAN RGEK PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK PERIODE 2015-2019 459 - 468

Widya Intan Sari^{1*}, Destian Andhani²

PENGARUH PAJAK, EXCHANGE RATE, TUNNELING INCENTIVE DAN BONUS PLAN TERHADAP TRANSAKSI TRANSFER PRICING PADA PERUSAHAAN MULTINASIONAL STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2017 469 - 479

Sapta Setia Darma

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMAN 6 KOTA TANGERANG SELATAN 479 - 486

Sutrisno^{1*}, Mulyadi²

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA 487 - 495

Yan Kristian Halomoan^{1*}, Agus Suhartono²

Jurnal Ekonomi

EFEKTIF

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA 496 - 504**
N. Lilis Suryani^{1*}, Lili Sularmi², Muhammad Abdul Rajak³

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM PENGEMBANGAN
DESA CIDOKOM GUNUNG SINDUR KABUPATEN BOGOR 505 - 510**
Denok Sunarsi^{1*}, Hadi Winata², Gunartin³, Paeno⁴

TEKNIK PENULISAN JURNAL EFEKTIF 511

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA
(ALFAMART) WILAYAH TANGERANG SELATAN**

H. Komarudin^{1*}, Asep Sulaeman², Jasmani³
Universitas Pamulang
dosen00277@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 41,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,032 > 1,986)$. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,274 > 1,986)$. Promosi dan kualitas pelayanan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan persamaan regresi $Y = 9,974 + 0,359X_1 + 0,401X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 51,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(49,093 > 2,700)$.

Kata Kunci: Promosi, Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan.

ABSTRACT

is study aims to determine the effect of promotion and service quality on customer satisfaction at PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) South Tangerang Region. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on customer satisfaction by 41.0%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8.032 > 1.986)$. Service quality has a significant effect on customer satisfaction by 42.4%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8.274 > 1.986)$. Promotion and service quality simultaneously have a significant effect on customer satisfaction with a regression equation $Y = 9,974 + 0,359X_1 + 0,401X_2$ and the contribution of effect is 51,6%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or $(49,093 > 2,700)$.

Keywords: Promotion, Service Quality, Customer Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di pasar global semakin meningkat, membuat persaingan diantara para pelaku usaha juga semakin ketat. Di satu sisi, dengan pasar global memperluas pasar produk, di sisi lain keadaan tersebut menimbulkan persaingan yang semakin tajam, dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih membuahkan kesadaran bagi produsen untuk dapat memanfaatkan peluang bisnis yang potensial bagi perusahaan. Demikian pula dengan bisnis eceran (retailing) dalam negeri saat ini mengalami pertumbuhan yang pesat maka jelas menimbulkan persaingan yang ketat.

Salah satu fenomena perubahan besar terjadi yang cukup menarik muncul dari moderitas masyarakat kota saat ini adalah aktivitas masyarakat dalam berbelanja baik untuk kebutuhan konsumsi (kebutuhan primer) maupun kebutuhan lainnya (kebutuhan sekunder). Dalam bisnis retail, manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) penting untuk memanfaatkan dan guna memperkuat ketiga variabel diatas jelas akan membawa adanya perbedaan diantara harga dan pelayanan yang ada, preferensi dan kepuasan pelanggan yang dapat membawa perubahan pangsa pasar lebih besar, terlebih aktivitas perusahaan berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat dimana tingkat persaingan sangat tinggi. Mini market yang hadir ditengah-tengah pusat pasar sampai pada kawasan perumahan penduduk membuat para retailer harus bergerak cepat untuk mengambil posisi guna merebut pasar.

Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 yang mengatur tentang perdagangan menyebutkan bahwa tatanan kegiatan perdagangan yang terkait dengan transaksi barang dan atau jasa harus memenuhi unsur-unsur yang dipersyaratkan, salah satunya adalah memenuhi standard pelayanan yang baik. Kemudian dalam skala nasional telah terlebih dahulu dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 112 tahun 2007 tentang penataan dan pembinaan pusat perbelanjaan dan toko modern dimana usaha perdagangan eceran (retail) dalam skala besar, menengah perlu adanya pemberdayaan yang saling memperkuat bisnis yang saling menguntungkan. Masih didalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 112 tahun 2007 tersebut, dijelaskan bahwa system pelayanan yang mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran harus dikelola suatu manajemen dan sistem pendistribusian yang terorganisasi, menjaga mutu dan agresivitas pemasaran sehingga masyarakat memiliki kemampuan daya beli yang terjangkau.

Guna meningkatkan dan pengelolaan persaingan usaha yang kompetitif, pemerintah melalui Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor: 56/M-DAG/PER 9//2014 membuat regulasi tentang pemberlakuan bahwa usaha retail (mini market) atau toko modern harus memiliki lebih dari 150 outlet atau gerai serta menyediakan barang dalam negeri minimal 80%. Dengan demikian bisnis retail PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) telah dilindungi regulasi pemerintah.

PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) sebagai salah satu industri jasa perdagangan, untuk wilayah tangerang selatan saat ini kurang lebih terdapat 450 minimarket yang tersebar diberbagai wilayah, hal ini masih memungkinkan bertambah mengingat pertumbuhan perekonomian masyarakat kota Tangerang Selatan yang terdiri dari 7 kecamatan dan 54 kelurahan/desa saat ini cukup baik (Biro Statistik Tangerang Selatan, 2019).

Dengan pelayanan yang dapat memenuhi harapan pelanggan pada sektor industri retail ini masing-masing pelaku industri memiliki konsep dan strategi yang hampir sama yaitu berupaya menarik konsumen dengan berbagai keunggulan pelayanan yang

bervariasi. Dengan kondisi peluang pasar yang masih terbuka, maka perusahaan memiliki kesempatan untuk memaksimalkan keunggulan tersebut guna bersaing dalam pemenuhan kebutuhan pelanggannya. Berikut ini data jumlah gerai/outlet perusahaan pesaing yang menggambarkan peta persaingan pasar produk yang sama.

Saat ini perkembangan industri retail semakin memiliki kompetitas yang berat, Hal ini terbukti bahwa telah banyak unit usaha yang semakin bertumbuh dan semakin banyak jumlahnya bahkan ada beberapa perusahaan yang meningkatkan utilisasi kapasitas ruang operasinya. Dengan kondisi seperti itu, maka perusahaan harus mampu memanfaatkan peluang pasar yang optimal dengan memainkan peranan harga yang terjangkau, service pelayanan yang baik, produksi yang optimal, produk yang bermutu serta kecenderungan produsen dalam kebijakan distribusi mengingat aspek-aspek tersebut harus dibangun guna mendukung perusahaan agar tetap memiliki daya saing yang kuat.

Pada saat ini, industri retail memiliki pertumbuhan yang sangat baik. Namun demikina, oleh karena semakin tingginya kompetitas yang ada, maka apabila melakukan kesalahan yang berkesinambungan akan menyebabkan melambatnya atau bahkan menurunnya laju pertumbuhan usaha. Disamping strategi menetapkan harga yang kompetitif, perusahaan juga harus mempertimbangkan strategi lainnya dalam memenangkan pasar sasaran. Kesalahan dalam menetapkan harga akan mempengaruhi volume penjualan perusahaan. Persaingan dalam sebuah bisnis dapat membuat industri dan pasar lebih atraktif bagi perusahaan yang terlibat dalam persaingan tersebut. Tingginya intensitas rivalitas dengan adanya ancaman pendaatang baru maupun barang substitusi serta posisi tawar yang tinggi dari buyer ataupun kandidat buyer akan menyebabkan satu sama lain berusaha untuk memiliki komparasi dalam mengadopsi metode persaingan termasuk penetapan biaya rendah dalam upaya untuk tampil sebagai leader. Menurut Aaker (2015:115) mengemukakan pola persaingan biaya rendah (low cost provider) ini hanya dapat digagalkan dan akan berlaku hanya bila peningkatan keinginan dan daya tarik pelanggan terpenuhi melalui peningkatan atau tambahan kualitas dan pelayanan dan adanya pengembangan baru yang berkaitan dengan produk (design, tampilan/featur, penggunaan atau aplikasi baru).

Keberhasilan konsep pemasaran suatu perusahaan apabila perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah memasuki era kompetisi. Sejalan dengan hal tersebut, upaya yang dapat dilakukan dalam memasarkan suatu produk yakni dengan melakukan kegiatan promosi yang meliputi, advertising, sales promotion, personal selling, public relation, direct marketing agar calon konsumen lebih mengenal, memahami, serta simpati terhadap produk yang ditawarkan. Promosi dihadapkan pada berbagai macam kegiatan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengkomunikasikan kelebihan-kelebihan produk yang dimiliki agar dapat membujuk calon pembeli. Oleh sebab itu manajer pemasaran harus memilih bentuk promosi yang tepat dan terpadu agar menghasilkan efek domino sehingga dapat meningkatkan penjualan.

Sebelum melakukan promosi sebaiknya di lakukan perencanaan yang matang mencakup bauran promosi antara lain iklan seperti, iklan Koran dan majalah, kemudian Publisitas seperti, seminar yang di adakan di Clarion, kemudian dalam bentuk penjualan tatap muka seperti, promosi dari mulut ke mulut dan dalam bentuk promosi penjualan.

Kualitas pelayanan juga merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh pelanggan. Pelanggan akan menilai kualitas sebuah jasa yang dirasakan berdasarkan apa yang mereka deskripsikan dalam benak mereka. Pelanggan akan beralih ke penyedia jasa lain yang lebih mampu memahami kebutuhan spesifik pelanggan dan memberikan layanan yang lebih baik.

Tingginya tingkat persaingan direfleksikan dengan semakin sensitifnya tuntutan pelanggan terhadap faktor yang dapat memberikan kepuasan ataupun mengurangi resiko kegagalan dalam bisnis. Selama ini evaluasi kinerja yang dimiliki perusahaan untuk membangun kepuasan pelanggan dirasakan masih sangat kurang. Hal itu yang akhirnya juga akan memiliki akibat pelanggan tidak puas. Menciptakan loyalitas pelanggan hanya melalui penanganan keluhan pelanggan terutama dengan produk, pelayanan dan keterlambatan pengiriman masih sangat kurang.

Pemasaran merupakan fungsi bisnis yang berhubungan dengan konsumen. Kesuksesan perusahaan banyak ditentukan oleh prestasi bidang pemasaran. Pemasaran merupakan proses mempelajari kebutuhan dan keinginan konsumen, dan memuaskan konsumen dengan produk dan pelayanan yang berkualitas dan pada harga yang kompetitif.

Menurut Lupiyohadi (2016:199) menegaskan bahwa “Kualitas pelayanan karyawan terhadap pelanggan berpengaruh secara asimetris terhadap kepuasan pelanggan, yaitu pelayanan yang buruk berakibat lebih besar terhadap kepuasan pelanggan daripada pelayanan yang dikategorikan baik, implementasi strategi dengan kategori terbaik akan meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan”. PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) dalam upaya meningkatkan pelayanan, perusahaan menciptakan standar pelayanan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, proaktif, dan optimal sehingga menimbulkan kesan excellence.

Banyaknya variabel yang memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan pemasaran perusahaan seperti yang dipaparkan dalam pada latar belakang dan permasalahan yang timbul serta pendapat ahli tersebut, maka penulis tertarik melakukan kegiatan penelitian dengan judul: “Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart)”.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara promosi terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara promosi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan ?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara promosi terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara promosi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 responden PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Wilayah Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1 Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi (X1)	95	32	48	38.48	3.795
Kualitas Pelayanan (X2)	95	30	45	38.44	3.655
Kepuasan Pelanggan (Y)	95	32	46	39.18	3.534
Valid N (listwise)	95				

Promosi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 3,795. Kualitas pelayanan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 3,655. Kepuasan pelanggan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,534.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Promosi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.244	2.869		5.661	.000
	Promosi (X1)	.596	.074	.640	8.032	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,244 + 0,596X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,244 diartikan jika promosi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kepuasan pelanggan sebesar 16,244 point.
- 2) Koefisien regresi promosi sebesar 0,596, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan promosi sebesar 0,596 maka kepuasan pelanggan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,596 point.

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kualitas Pelayanan (X2)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	14.974	2.939		5.095	.000
Kualitas pelayanan (X2)	.630	.076	.651	8.274	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,976 + 0,630X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,976 diartikan jika kualitas pelayanan tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kepuasan pelanggan sebesar 14,976 point.
- 2) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,630, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan sebesar 0,630 maka kepuasan pelanggan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,630 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.974	2.959		3.371	.001
Promosi (X1)	.359	.086	.385	4.189	.000
Kualitas pelayanan (X2)	.401	.089	.414	4.505	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,974 + 0,359X_1 + 0,401X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,974 diartikan jika promosi dan kualitas pelayanan tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan pelanggan sebesar 9,974 point.
- 2) Koefisien regresi promosi sebesar 0,359, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan promosi sebesar 0,359 maka kepuasan pelanggan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,359 point.
- 3) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,401, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan sebesar 0,401 maka kepuasan pelanggan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan.

		Promosi (X1)	Kepuasan pelanggan (Y)
Promosi (X1)	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Pelanggan (Y)	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=95

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,640 artinya promosi memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan pelanggan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan.

		Kualitas pelayanan (X2)	Kepuasan pelanggan (Y)
Kualitas pelayanan (X2)	Pearson Correlation	1	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan pelanggan (Y)	Pearson Correlation	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=95

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kualitas pelayanan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan pelanggan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Promosi dan Kualitas Pelayanan secara simultan Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.516	.506	2.484

a. Predictors: (Constant), Kualitas pelayanan (X2), Promosi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,719 artinya promosi dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan pelanggan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.403	2.730

a. Predictors: (Constant), Promosi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,410 artinya promosi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,0% terhadap kepuasan pelanggan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.418	2.697

a. Predictors: (Constant), Kualitas pelayanan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,424 artinya kualitas pelayanan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,4% terhadap kepuasan pelanggan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.516	.506	2.484

a. Predictors: (Constant), Kualitas pelayanan (X2), Promosi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,516 artinya promosi dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,6% terhadap kepuasan pelanggan, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap kepuasan pelanggan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.244	2.869		5.661	.000
	Promosi (X1)	.596	.074	.640	8.032	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,032 > 1,986), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap kepuasan pelanggan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.974	2.939		5.095	.000
	Kualitas pelayanan (X2)	.630	.076	.651	8.274	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,274 > 1,986), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara harga dan promosi terhadap minat beli.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Harga dan Promosi Terhadap Minat beli.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.498	2	314.749	51.264	.000 ^b
	Residual	571.002	93	6.140		
	Total	1200.500	95			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,264 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara harga dan promosi terhadap minat beli diterima

B. Pembahasan

1. Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan pelanggan

Promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,244 + 0,596X_1$, nilai korelasi sebesar 0,640 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,032 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara promosi terhadap kepuasan pelanggan diterima.

2. Pengaruh Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan pelanggan

Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,976 + 0,630X_2$, nilai korelasi sebesar 0,651 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,274 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan diterima.

3. Pengaruh Promosi dan Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan pelanggan

Promosi dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,974 + 0,359X_1 + 0,401X_2$, nilai korelasi sebesar 0,719 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,6% sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($49,093 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara promosi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,032 > 1,986$).
2. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,274 > 1,986$).
3. Promosi dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,6% sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($49,093 > 2,700$).

B. Saran

Variabel promosi (X_1) pernyataan yang paling lemah adalah Mampu memanfaatkan media iklan dan tidak mengalami kesulitan memilih produk yang tepat, dimana hanya mencapai *score* 3.61. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat aplikasi yang lebih lengkap dengan memanfaatkan media online untuk melakukan promosi sehingga pelanggan mudah dalam mencari informasi.

Variabel kualitas pelayanan (X_2), pernyataan yang paling lemah adalah Petugas selalu tanggap akan pelayanan pada pelanggan, dimana hanya mencapai *score* 3.72. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membekali karyawan dengan pelatihan dan

pemberian motivasi agar kemampuan dalam memberikan pelayanan dapat ditingkatkan lagi secara optimal.

Variabel kepuasan pelanggan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah berkomitmen untuk tidak berniat membeli yang lain selain dari produk yang ada di Alfamart dimana hanya mencapai *score* 3.77. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus benar-benar mengutamakan kepuasan pelanggan karena mengingat ketidakpuasan terjadi ketika pelanggan merasakan bahwa kinerja produk ternyata tidak memenuhi harapan, ketidakpuasan bisa menimbulkan sikap negatif terhadap produk memiliki harga yang lebih mahal, dengan demikian perusahaan harus berusaha agar dapat memenuhi harapan dan keinginan pelanggan agar dapat mencapai kepuasan yang optimal dan pelanggan tidak beralih ke industri kompetitor.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchori, *"Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa"*, CV. Alfabetha, Bandung, 2015.
- Arikunto, Suharsimi, *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Ghozali, Imam, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2017.
- Hasan, Ali, *"Marketing"*. Media Utama., Yogyakarta, 2015.
- Keller dan Amstrong, *"Prinsip-prinsip Pemasaran"*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta, 2017.
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor: 56/M-DAG/PER 9//2014 tentang pemberlakuan usaha retail (*mini market*).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 112 tahun 2007 tentang penataan dan pembinaan pusat perbelanjaan dan toko modern dimana usaha perdagangan eceran (*retail*).
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sudarsono, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Varian Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Laboratorium Klinik Kimia Farma-Bintaro. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 16-26.
- Sudjana, *"Metode Statistika"*, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2014.
- Sugiyono, *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D"*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang perdagangan dengan transaksi barang dan atau jasa.
- Usmara, *"Strategi Baru Manajemen Pemasaran"*, Amoro book, Yogyakarta, 2015.
- Yazid, *"Pemasaran Jasa, Konsep dan Implementasi"*, Edisi Kedua, PT. Ekonisia, Yogyakarta. 2016.

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA *STARBUCK COFFEE* DI
TANGERANG SELATAN**

**Endang Sugiarti^{1*}, Dodi Prasada², Jasmani³
Universitas Pamulang
dosen00725@unpam.ac.id***

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 48,6%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($8,012 > 1,995$). Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 49,5%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($8,168 > 1,995$). Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,931 + 0,393X_1 + 0,452X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 66,5%, uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau ($66,461 > 2,740$).

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee productivity at Starbuck Coffee in South Tangerang. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study motivation has a significant effect on employee productivity by 48.6%, hypothesis testing is obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or ($8,012 > 1,995$). Work experience has a significant effect on employee productivity by 49.5%, hypothesis testing is obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or ($8.168 > 1.995$). Motivation and work experience simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 6.931 + 0.393X_1 + 0.452X_2$ and the influence contribution is 66.5%, the hypothesis test obtained $F \text{ count} > F \text{ table}$ or ($66.461 > 2.740$).

Keywords: Motivation, Work Experience, Employee Productivity.

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik – baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, *Starbuck Coffee* telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas – fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar – benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

2. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan ?.
- b. Adakah pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan ?.
- c. Adakah pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan ?.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijamin sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	70	31	48	37.00	4.188
Pengalaman Kerja (X2)	70	28	45	37.24	3.736
Produktivitas karyawan (Y)	70	31	47	38.30	3.511
Valid N (listwise)	70				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,00 dengan standar deviasi 4,188.

Pengalaman Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 37,24 dengan standar deviasi 3,736.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,30 dengan standar deviasi 3,511.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.931	2.744		2.526	.014
Motivasi (X1)	.393	.067	.468	5.824	.000
Pengalaman Kerja (X2)	.452	.076	.481	5.987	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,931 + 0,393X_1 + 0,452X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,931 diartikan jika Motivasi dan Pengalaman Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 6,931 point.
- 2) Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,393, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Motivasi sebesar 0,393 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 point.
- 3) Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,452, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pengalaman Kerja sebesar 0,452 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,452 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

		Motivasi (X1)	Produktivitas karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas karyawan (Y)	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,697 artinya Motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		Pengalaman Kerja (X2)	Produktivitas karyawan (Y)
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas karyawan (Y)	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,704 artinya Pengalaman Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.655	2.063

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,815 artinya Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.478	2.537

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,486 artinya Motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,6% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.488	2.513

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,495 artinya Pengalaman Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,5% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.655	2.063

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,665 artinya Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 66,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.681	2.715		6.143	.000
	Motivasi (X1)	.584	.073	.697	8.012	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,012 > 1,995), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.665	3.031		4.509	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.661	.081	.704	8.168	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,168 > 1,995), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.604	2	282.802	66.461	.000 ^b
	Residual	285.096	67	4.255		
	Total	850.700	69			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (66,461 > 2,740), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,697 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,012 > 1,995). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,704 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,168 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,931 + 0,393X_1 + 0,452X_2$, nilai korelasi sebesar 0,815 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($66,461 > 2,740$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

IV. PENUTUP

1. Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,012 > 1,995$).
- Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,168 > 1,995$).
- Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($66,461 > 2,740$).

2. Saran

- Perusahaan dalam melakukan rekrutmen benar-benar menyesuaikan dengan tingkat keahlian tenaga kerja yang dibutuhkan.
- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Pengalaman Kerja yang lebih intens lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang.

- PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263-280.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press

**PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI
KONSUMEN HANDPHONE MERK VIVO DI WILAYAH TANGERANG
SELATAN**

H. Hastono^{1*}, Triyadi²
Universitas Pamulang
dosen00340@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh harga dan promosi terhadap minat beli Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini harga berpengaruh signifikan terhadap minat beli sebesar 41,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,208 > 1,986). Promosi berpengaruh signifikan terhadap minat beli sebesar 43,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,457 > 1,986). Harga dan promosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan persamaan regresi $Y = 9,672 + 0,362X_1 + 0,405X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (51,264 > 2,700).

Kata Kunci: Harga, Promosi, Minat Beli.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of price and promotion on buying interest of VIVO Brand Mobile Consumers in the South Tangerang Region. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study significantly influence the price of buying interest of 41.8%, the hypothesis test obtained t count > t table or (8,208 > 1,986). Promotion has a significant effect on buying interest of 43.2%, the hypothesis test is obtained t count > t table or (8.457 > 1.986). Price and promotion simultaneously have a significant effect on buying interest with a regression equation $Y = 9,672 + 0,362X_1 + 0,405X_2$ and the contribution of influence is 52.4%, the hypothesis test is obtained F count > F table or (51,264 > 2,700).

Keywords: Price, Promotion, Purchase Interest.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri telekomunikasi dan informatika (telematika) dalam negeri mengalami pertumbuhan signifikan setelah penerapan kebijakan tingkat komponen dalam negeri (TKDN) untuk smartphone dan perangkat teknologi informasi 4G. Produk telematika memberikan ruang pasar yang luar biasa di Indonesia, ini terlihat dari penjualan smartphone hingga 60 juta unit per tahun. Sementara itu hingga tahun 2016, terdapat 23 electronics manufacturing service (EMS), 42 merek dan 37 pemilik merek baik global maupun nasional, dengan total nilai investasi sebesar Rp. 7 triliun. Siklus teknologi sangat cepat, khususnya smartphone, yang setiap enam bulan selalu ada update produk terbaru, sehingga memerlukan kekuatan riset dan inovasi teknologi. Selain tumbuhnya industri hardware, saat ini pemerintah juga tengah mendorong pengembangan industri software, konten dan animasi. Untuk itu, Kemenperin telah menerbitkan Peraturan Menteri Perindustrian No. 65 tahun 2016 tentang ketentuan dan tata cara penghitungan nilai tingkat komponen dalam negeri produk telepon seluler, komputer genggam (Handheld), dan komputer tablet.

Pengguna telepon seluler (smartphone) di tanah air mencapai 371,4 juta pengguna atau 142 persen dari total populasi sebanyak 262 juta jiwa. Artinya, rata-rata setiap penduduk memakai 1,4 telepon seluler karena satu orang terkadang menggunakan 2-3 kartu telepon seluler. Sementara kaum urban Indonesia mencapai 55 persen dari total populasi. Dibandingkan dengan posisi Januari 2016, pengguna smartphone Indonesia meningkat 14 persen. Sementara untuk penetrasi pengguna media sosial aktif meningkat 34 persen, dan penetrasi pengguna media sosial mobile aktif bertambah 39 persen. Tidak dipungkiri bahwa di Indonesia sudah semakin banyak pengguna smartphone. Tidak memandang kelas, pekerjaan, gaji, dan lain-lain. Lihat saja sekeliling kita, bahkan teman saya pernah bercerita bahwa pemulung pun sekarang mempunyai smartphone. Tanpa data pun bisa dilihat secara kasar seberapa besar penetrasi smartphone di Indonesia Vivo salah satu merk handphone yang tergolong baru, masuk ke ndonesia pada 2014 lalu. Tak hanya sekadar mencoba eksis di industri smartphone, tapi Vivo juga punya ambisi jadi kekuatan raksasa baru di dunia, saat Piala Dunia 2018 lalu, *brand* Vivo dalam sebulan penuh selalu hadir disetiap pertandingan. Vivo ada di mana-mana, baik di stadion yang ada di Rusia, hingga layar kaca di seluruh dunia. Vivo jelas ingin lebih dikenal masyarakat dunia. Aksi itu setidaknya tak akan berhenti hingga beberapa tahun ke depan. Pasalnya, Vivo juga jadi sponsor FIFA World Cup sampai Piala Dunia 2022 mendatang.

Bukan hanya menunjukkan konsistensi untuk terus menghadirkan kejutan dalam perjalanannya di tengah pasar kompetitif, rangkaian teknologi penuh terobosan yang Vivo hadirkan ikut menjadikannya sebagai salah satu brand pionir pembentuk tren industri global hingga saat ini. Pada tahun 2018, Vivo memanfaatkan gelaran Mobile World Congress (MWC) untuk memperkenalkan smartphone konsep APEX yang revolusioner dengan rasio layar hingga 90%. Purwarupa Handphone merk Vivo ini memiliki bentangan layar OLED 5,99 inci dengan teknologi COF. Untuk ukuran bezel sampingnya cukup tipis hanya 1,8 mm sementara di bagian bawah 4,3 mm. Berbagai

merk telepon seluler bermunculan di pasaran baik produk lama maupun baru, dengan fitur- fitur yang mumpuni serta semakin ketatnya persaingan industri telekomunikasi di Indonesia terutama berfokus pada smartphone, maka penulis tertarik meneliti dan menganalisis dengan Tema “Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen Handphone Merk VIVO Di Wilayah Tangerang Selatan”

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara harga terhadap minat beli Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara promosi terhadap minat beli Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara harga dan promosi terhadap minat beli Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan ?.

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara harga terhadap minat beli Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara promosi terhadap minat beli Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara harga dan promosi terhadap minat beli Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden Konsumen Handphone Merk VIVO di Wilayah Tangerang Selatan. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Harga (X1)	29	31	48	39.69	4.028
Promosi (X2)	29	31	46	38.62	3.968
Minat beli (Y)	29	31	46	39.07	3.693
Valid N (listwise)	29				

Harga diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 3,803. Promosi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 3,663. Minat beli diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,555.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Harga (X1)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	15.906	2.842		5.596	.000
	Harga (X1)	.604	.074	.646	8.208	.000

a. Dependent Variable: Minat beli (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,906 + 0,604X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,906 diartikan jika harga tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai minat beli sebesar 15,906 point.
- 2) Koefisien regresi harga sebesar 0,604, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan harga sebesar 0,604 maka minat beli juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,604 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Promosi (X2)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	14.634	2.909		5.031	.000
	Promosi (X2)	.638	.075	.657	8.457	.000

a. Dependent Variable: Minat beli (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,634 + 0,638X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,634 diartikan jika promosi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai minat beli sebesar 14,634 point.
- 2) Koefisien regresi promosi sebesar 0,638, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan promosi sebesar 0,638 maka minat beli juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,638 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	9.672	2.920		3.312	.001
	Harga (X1)	.362	.085	.387	4.247	.000
	Promosi (X2)	.405	.089	.417	4.571	.000

a. Dependent Variable: Minat beli (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,672 + 0,362X1 + 0,405X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,672 diartikan jika harga dan promosi tidak ada, maka telah terdapat nilai minat beli sebesar 9,672 point.
- 2) Koefisien regresi harga sebesar 0,362, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan harga sebesar 0,362 maka minat beli juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,362 point.
- 3) Koefisien regresi promosi sebesar 0,405, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan promosi sebesar 0,405 maka minat beli juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,405 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Harga Terhadap Minat beli.

		Harga (X1)	Minat beli (Y)
Harga (X1)	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
Minat beli (Y)	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,646 artinya harga memiliki hubungan yang kuat terhadap minat beli.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Promosi Terhadap Minat beli.

		Promosi (X2)	Minat beli (Y)
Promosi (X2)	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
Minat beli (Y)	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,657 artinya promosi memiliki hubungan yang kuat terhadap minat beli.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Harga dan Promosi secara simultan Terhadap Minat beli.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	2.478

a. Predictors: (Constant), Promosi (X2), Harga (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,724 artinya harga dan promosi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap minat beli.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Harga Terhadap Minat beli.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.411	2.727

a. Predictors: (Constant), Harga (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,418 artinya harga memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,8% terhadap minat beli.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Promosi Terhadap Minat beli.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.426	2.693

a. Predictors: (Constant), Promosi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,432 artinya promosi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,2% terhadap minat beli.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Harga dan Promosi Terhadap Minat beli.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	2.478

a. Predictors: (Constant), Promosi (X2), Harga (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,524 artinya harga dan promosi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,4% terhadap minat beli, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara harga terhadap minat beli.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Harga Terhadap Minat Beli.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.906	2.842		5.596	.000
	Harga (X1)	.604	.074	.646	8.208	.000

a. Dependent Variable: Minat beli (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,208 > 1,986), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara harga terhadap minat beli diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Promosi Terhadap Minat beli.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.634	2.909		5.031	.000
	Promosi (X2)	.638	.075	.657	8.457	.000

a. Dependent Variable: Minat beli (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,457 > 1,986), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap minat beli diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara harga dan promosi terhadap minat beli.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Harga dan Promosi Terhadap Minat beli.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.498	2	314.749	51.264	.000 ^b
	Residual	571.002	93	6.140		
	Total	1200.500	95			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,264 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara harga dan promosi terhadap minat beli diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Harga berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,906 + 0,604X_1$, nilai korelasi sebesar 0,646 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,208 > 1,986). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara harga terhadap minat beli diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Promosi berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,634 + 0,638X_2$, nilai korelasi sebesar 0,657 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,457 > 1,986). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara promosi terhadap minat beli diterima.

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Harga dan promosi berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,672 + 0,362X_1 + 0,405X_2$, nilai korelasi sebesar 0,724 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,264 > 2,700). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara harga dan promosi terhadap minat beli diterima

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Harga berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,208 > 1,986).
2. Promosi berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,457 > 1,986).
3. Harga dan promosi berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,264 > 2,700).

B. Saran

Perusahaan harus melakukan monitoring secara terus menerus terkait harga produk yang ditetapkan agar tetap mampu bersaing di pasaran. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan pemakaian media promosi dengan memanfaatkan teknologi secara efektif. Perusahaan harus menerapkan strategi bersaing yang tepat guna menjaring minat beli konsumen dan berupaya untuk memenuhi keinginan pasar agar konsumen merasa puas dan menjadi pelanggan yang kontinyu

V. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Basu Swastha Dharmmesta. (2016). *Manajemen Pemasaran*. BPFE: Yogyakarta. Buchari Alma. 2014. *Manajemen pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Edisi Revisi.
- Bilson Simamora (2016) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irawan, Handi, (2016), *Prinsip-Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kotler dan Keller. (2007). *Manajemen Pemasaran*. (Edisi 12). Jakarta: PT. Indeks.
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Peraturan Menteri Perindustrian No. 65 tahun 2016 tentang ketentuan dan tata cara penghitungan nilai tingkat komponen dalam negeri produk telepon seluler, komputer genggam (Handheld), dan komputer tablet.
- Purwanti, P., Sarwani, S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Inovasi Produk Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Unilever Indonesia. *Inovasi*, 7(1), 24-31.
- Rao Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D., & Baharuddin, A. (2019). The Effect of Service Quality and Price Accuracy on Consumer Confidence and Implications for Sales Increase. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 101-110.

**PENGARUH STRATEGI PEMASARAN DAN LOKASI TERHADAP
KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. TUJUH BINTANG GEMILANG
DI JAKARTA**

**Gojali Supiandi
Universitas Pamulang
dosen01851@unpam.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh strategi pemasaran dan lokasi terhadap keputusan pembelian pada PT. Tujuh Bintang Gemilang di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini strategi pemasaran berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 46,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,965 > 1,986$). Lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 38,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,739 > 1,986$). Strategi pemasaran dan lokasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 52,2%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($50,719 > 2,700$).

Kata Kunci: Strategi Pemasaran, Lokasi, Keputusan Pembelian.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of marketing strategies and location on purchasing decisions at PT. Seven Star Gemilang in Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the marketing strategy has a significant effect on purchasing decisions of 46.1%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($8.965 > 1.986$). Location has a significant effect on purchasing decisions of 38.9%, the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or ($7.739 > 1.986$). Marketing strategy and location simultaneously have a significant effect on purchasing decisions of 52.2%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($50.719 > 2,700$).

Keywords: Marketing Strategy, Location, Purchase Decision.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan rumah merupakan salah satu kebutuhan dasar bagi manusia setelah pangan dan sandang. Setiap individu manusia akan mengutamakan pemenuhan kebutuhan dasar dari pada kebutuhan sekundernya. Begitu pula dengan kebutuhan akan rumah, setiap orang akan berusaha memenuhi kebutuhan akan rumah dalam setiap tingkat kehidupan masyarakat dengan memperhatikan selera dan kemampuan yang ada. Pada mulanya rumah ditujukan sebagai kebutuhan hidup manusia atas tempat tinggal yang nyaman, aman, dan tenang. Namun saat ini kepemilikan rumah tidak hanya ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan pokok akan papan saja, melainkan telah menjadi suatu alternatif investasi yang cukup menarik dengan pengembalian berupa penghasilan sewa ataupun peluang keuntungan yang berupa capital gain yang merupakan selisih antara harga beli dengan harga jual ketika rumah tersebut dijual.

Properti adalah tanah kosong atau sebidang tanah yang dikembangkan, digunakan atau disediakan untuk tempat kediaman. Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk setiap tahunnya maka pengembangan dari sektor properti akan semakin pesat dan sangat beragam. Properti adalah sebuah produk yang dihasilkan atau dibuat oleh sebuah perusahaan properti. Produk tersebut dapat berupa perumahan, apartemen, rumah toko (ruko), rumah kantor (rukan), gedung perkantoran, pusat perbelanjaan berupa mall, plaza atau trade center. Perumahan, apartemen, rumah toko (ruko), rumah kantor (rukan), gedung perkantoran termasuk dalam landed property. Sedangkan mall, plaza atau trade center termasuk dalam commercial building. Dalam pengamatan ini akan lebih fokus pada produk properti yaitu perumahan. Rumah atau papan adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang tingkat kepentingannya hanya dibawah sandang dan pangan. Rumah dapat diartikan sebagai ruang dimana manusia hidup dan melakukan aktifitas kehidupan dan bebas dari gangguan fisik maupun psikis. Rumah juga berfungsi sebagai tempat perlindungan dari berbagai macam gangguan iklim serta gangguan dari makhluk hidup lainnya. Selain itu rumah juga merupakan tempat awal pengembangan kehidupan dan penghidupan keluarga dalam lingkungan yang aman, sehat, serasi dan teratur (Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 4 Tahun 1992, Tentang Pemukiman dan Perumahan). Perundang-undangan yang menggunakan istilah properti adalah Surat Keputusan Menteri Negara Perumahan Rakyat, selaku Ketua BKP4N No.05/KPTS/BKP4N/1995 tanggal 23 juni 1995 dirumuskan sebagai berikut : “Properti adalah tanah hak dan atau bangunan permanen yang menjadi obyek pemilik dan pembangunan” (pasal 1 angka 4) Berdasarkan keputusan tiga menteri yang terdiri dari Menteri Pekerjaan Umum, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Perumahan Rakyat No. 648-348 tahun 1992, No. 739/KPTS/1992 dan No. 09/KPTS/1992 yang isinya menyatakan bahwa pembangunan perumahan dan pemukiman diarahkan untuk mewujudkan kawasan dengan lingkungan hunian yang berimbang antara rumah sederhana, rumah menengah dan rumah mewah dengan perbandingan dan kriteria tertentu sehingga dapat menampung secara serasi antara kelompok masyarakat dari berbagai profesi, tingkat ekonomi, dan status sosial. Properti merupakan salah satu sektor yang sangat penting bagi konsumen. Dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, konsumen tidaklah dapat terlepas dari sektor ini, misalnya kantor atau pabrik sebagai tempat bekerja, pusat perbelanjaan sebagai tempat membeli keperluannya sehari-hari, serta properti dan real estate lainnya yang selalu berhubungan dengan aktivitas manusia sehari-hari, dan yang paling penting adalah rumah atau apartemen tempat tinggal.

Perumahan adalah kelompok rumah yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian yang dilengkapi dengan prasarana dan sarana lingkungan

(UU No.4/ Th. 1992). Di Indonesia hukum positif yang mengatur benda atau properti adalah UU No. 5 Tahun 1960 tentang “Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria” dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia (Buku Kedua) tentang “BENDA” yang membedakan :

- a. Benda tak bergerak yaitu tanah atau tanah hak berikut benda-benda lain yang berkaitan dengan tanah, baik karena alam maupun buatan manusia (bangunan perumahan dan lingkungannya).
- b. Benda bergerak yang menurut sifatnya dapat dipindah-pindahkan dan dihitung jumlahnya. Sedang benda bergerak dapat berwujud dan benda tak berwujud yaitu tagihan, hak paten dan hak ahli waris.

Dalam menentukan pemilihan rumah, konsumen tidak hanya melihat faktor harga saja namun mereka mulai mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti, faktor lokasi, faktor bangunan, dan faktor lingkungan. Alasan konsumen mempertimbangkan faktor harga karena hal tersebut berkaitan dengan pendapatan mereka. Bagi mereka yang memiliki pendapatan besar mungkin harga tidak akan menjadi masalah, tapi mereka lebih mempertimbangkan faktor lokasi dan kualitas produk dalam hal ini bisa di sebut faktor bangunan. Faktor lingkungan merupakan faktor tambahan yang tidak bisa diabaikan karena faktor ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah perumahan tersebut layak untuk dihuni seperti keamanannya, kebersihannya, kelengkapannya, ketersediaan fasilitas umum, dan sebagainya. Fasilitas yang lengkap maka konsumen akan menetapkan pilihannya dengan perasaan puas dan senang. Melihat kondisi semacam ini mendorong produsen untuk melebarkan sayapnya di bidang perumahan. Maka tidak mengherankan jika akhir-akhir ini bisnis di bidang perumahan semakin marak, banyak perusahaan muncul dengan memberikan berbagai macam fasilitas dalam menawarkan produknya. Perkembangan bisnis perumahan semakin marak, tidak hanya terpusat di kota-kota besar akan tetapi sudah meluas sampai ke daerah-daerah. Semakin banyaknya permintaan akan perumahan menyebabkan semakin banyak bermunculan perumahan-perumahan baru, persaingan akan menjadi semakin sulit dan developer akan berusaha meningkatkan mutu dan pelayanan dari perumahan seperti lokasi yang strategis, kondisi yang terjamin dan sarana serta fasilitas yang lengkap.

Pengertian lokasi mempunyai fungsi yang strategis karena dapat ikut menentukan tercapainya tujuan badan usaha. Disini sengaja dipakai istilah lokasi walau penulis lain banyak yang memakai istilah tempat kedudukan atau tempat kediaman. Dalam pengembangan permukiman secara garis besar dibagi ke dalam tahap perencanaan awal dan pada tahap operasional (ketika permukiman telah mulai dihuni). Dilihat dari sisi lingkungan, setidaknya ada dua persoalan yang muncul ketika letak pembangunan permukiman telah diputuskan. Pertama, apakah daerah tersebut layak secara ekologis. Karena banyak permukiman yang dibangun di daerah yang seharusnya menjadi daerah konservasi seperti di daerah perbukitan atau daerah resapan air. Sehingga menimbulkan banjir dan berkurangnya cadangan air tanah. Kedua, permukiman yang dibangun oleh suatu badan usaha (real estate) hampir seluruhnya menempati daerah pinggiran kota.

Persaingan dalam sebuah bisnis sudah pasti dapat membuat industri dan pasar lebih atraktif, tingginya intensitas rivalitas ditandai dengan penerapan strategi pemasaran yang seperti apa yang mampu merebut hati pelanggan menjadikan nilai tersendiri bagi perusahaan. Peoduk pesaing yang akan masuk pada pasar serupa atau segmentasi yang sama maka mereka juga harus memiliki keunggulan bersaingnya (Jasmani, 2018)

Kondisi ini dianggap memperburuk dampak lingkungan di perkotaan. Karena menciptakan penghuni kota yang bergantung pada alat transportasi kendaraan bermotor, terutama mobil. UU No 4 Tahun 1992 dan PP No 29 Tahun 1986 tentang ketentuan

pokok pengelolaan lingkungan merupakan salah satu sarana untuk melakukan pencegahan terhadap suatu rencana kegiatan, misalnya proyek yang mungkin dapat menyebabkan kerusakan lingkungan. Dalam undang undang tersebut pengelolaan lingkungan hidup diwajibkan berpegang pada azas pelestarian lingkungan yang serasi dan seimbang bagi peningkatan kesejahteraan manusia. Hal ini berarti kegiatan pembangunan proyek dan pengoperasian unit hasil proyek harus berpatokan pada wawasan lingkungan.

Kemudahan akses, fasilitas yang lengkap, pengembangan yang fokus, nilai jual yang ditawarkan dan lokasi adalah sederetan kriteria konsumen jika ingin membeli rumah. Banyak perumahan yang dibangun dari sisi aksesnya mungkin sudah memadai, tetapi dari sisi fasilitas masih belum mencukupi. Kelengkapan fasilitas akhirnya mempengaruhi nilai jual sebuah hunian, adanya fasilitas lingkungan yang lengkap membuat kawasan menjadi "hidup" dan akan menjadi magnet bagi penghuni sekitar. Perumahan-perumahan yang memiliki fasilitas dapat memancing hasrat orang untuk tinggal diperumahan tersebut. Beberapa perumahan memiliki fasilitas layaknya perkotaan. Pengembangnya membangun berbagai fasilitas, mulai dari sekolah, tempat berbelanja, hiburan keluarga seperti (kolam renang), lapangan olah raga indor, taman hijau, bahkan pemakaman. Untuk memenangkan bisnis properti ini, diperlukan adanya konsep perumahan yang baik, komitmen developer dalam menyesuaikan harga dan lokasi strategis yang bersaing sehingga menarik minat konsumen untuk membeli. Sedangkan penentuan kebijakan konsep dari perumahan itu sendiri, lokasi dan penyesuaian harga menuntut kecermatan dan kemampuan yang terarah sehingga dapat meningkatkan volume penjualan, efisiensi waktu dan biaya perusahaan.

Dalam bisnis properti perumahan, banyak hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan properti agar konsumen dapat dengan nyaman tinggal dirumah yang mereka huni dengan view yang indah, sehat dan segala kebutuhan dapat dengan mudah terpenuhi. Untuk itu perusahaan properti harus dapat mempertimbangkan masalah-masalah yang dihadapi seperti konsep perumahan, lokasi yang strategis, serta penyesuaian harga yang baik untuk mempengaruhi tingkat penjualan. Menurut Kotler (2010:43), seseorang dalam melakukan pengambilan keputusan untuk membeli rumah tidak secara langsung dapat dilakukan, namun harus melalui beberapa proses yang disebut dengan buyer decision process, yaitu suatu proses yang harus dilakukan oleh seseorang sebelum memutuskan untuk membeli rumah. Proses tersebut dimulai dari kebutuhan mengenal produk yang dijual, pencarian informasi, evaluasi alternative, keputusan membeli dan perilaku setelah proses pembelian.

Sejalan dengan hal tersebut upaya pembangunan perumahan terus ditingkatkan dengan tetap memperhatikan syarat perumahan yang layak dan memenuhi standar lingkungan yang telah tertuang. Untuk menunjang keberhasilan usaha perlu memperhatikan arti pemasaran. Pemasaran itu sendiri menurut Kotler dan Keller adalah sebuah proses kemasyarakatan di mana individu dan kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan secara bebas menukarkan produk dan jasa yang bernilai dengan orang lain. Untuk memperkenalkan produk atau jasa yang dihasilkan, sebuah perusahaan dituntut untuk melakukan serangkaian proses promosi, begitu pula dengan bisnis properti/perumahan. Melalui promosi diharapkan proses pemasaran dapat berjalan dengan lancar.

PT. Tujuh Bintang Gemilang (dikenal dengan Crystalys Property) merupakan perusahaan Agent Property dan Real Estate yang menjalankan kegiatan usaha dibidang property. Bergerak dibidang produk dan jasa pemasaran. berkedudukan di Gading Serpong - Tangerang. Berdiri sejak Juni 2013.

Dimulai dari kantor yang Marketing Executive nya masih terbatas. Saat ini Crystalys Property mulai berkembang dari tahun ke tahun sampai sekarang telah memasuki tahun ke 6-nya. Crystalys Property kini mempunyai sekitar 40 orang orang marketing yang aktif dan kini sudah memiliki cabang atau perwakilan di Cikarang Bekasi. Dari awal debutnya sampai dengan sekarang, Crystalys Property sudah banyak dipercaya oleh developer sebagai koordinator untuk menanggapi proyek Perumahan, Apartemen, Ruko, Gudang, Tanah dan Villa. Salah satu contoh diantaranya Proyek Cluster The Mutiara di Makassar, Apartemen Metropolitan Park Bekasi, Apartemen Jardin 8 Resort Residences Balikpapan, Alpines Hotel Residence di Batu Malang, The Sterling Bali, Apartemen Lavanya Garden Residences, dan Vasanta Innopark.

Crystalys Property berbeda dengan agent property yang ada pada umumnya, selain konsentrasi kepada kegiatan sales untuk jual - beli - sewa property. Crystalys Property dipercaya oleh developer sebagai koordinator untuk menangani proyek, menggerakkan/mengajak rekan - rekan marketing agent untuk membantu menjual produk yang sedang dipasarkan. dan membantu mengelola manajemen pemasaran dalam hal penjualan, melakukan market analysis, competitor analysis, marketing strategy, marketing plan, penyediaan tenaga professional sales. Hal ini harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan, sebab semua itu menyangkut hubungan berkesinambungan dengan konsumen secara tidak langsung karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Terjadinya penurunan dan peningkatan penjualan yang dihadapi juga mempengaruhi pendapatan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Strategi Pemasaran dan Lokasi Properti Terhadap Penjualan pada PT. Tujuh Bintang Gemilang”.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara strategi pemasaran terhadap keputusan pembelian pada PT. Tujuh Bintang Gemilang di Jakarta ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara lokasi terhadap keputusan pembelian pada PT. Tujuh Bintang Gemilang di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara strategi pemasaran dan lokasi terhadap keputusan pembelian pada PT. Tujuh Bintang Gemilang di Jakarta?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara strategi pemasaran terhadap keputusan pembelian pada PT. Tujuh Bintang Gemilang di Jakarta ?.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lokasi terhadap keputusan pembelian pada PT. Tujuh Bintang Gemilang di Jakarta ?.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara strategi pemasaran dan lokasi terhadap keputusan pembelian pada PT. Tujuh Bintang Gemilang di Jakarta ?.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden PT. Tujuh Bintang Gemilang di Jakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara. Metode Analisis Data. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Strategi Pemasaran (X1)	96	32	48	38.45	3.828
Lokasi (X2)	96	30	45	38.42	3.577
Keputusan pembelian (Y)	96	32	46	39.17	3.426
Valid N (listwise)	96				

Strategi pemasaran diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 3,828.

Lokasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,84 dengan standar deviasi 3,577. Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,92 dengan standar deviasi 3,426

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.058	2.838		3.896	.000
Strategi Pemasaran (X1)	.424	.084	.474	5.076	.000
Lokasi (X2)	.307	.089	.321	3.438	.001

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,058 + 0,424X_1 + 0,307X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,058 diartikan jika strategi pemasaran dan lokasi tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 11,058 point.
- 2) Koefisien regresi strategi pemasaran sebesar 0,424, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan strategi pemasaran sebesar 0,424 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,424 point.
- 3) Koefisien regresi lokasi sebesar 0,307, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lokasi sebesar 0,307 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,307 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Strategi pemasaran Terhadap Keputusan pembelian.

Correlations^b

		Strategi Pemasaran (X1)	Keputusan Pembelian (Y)
Strategi Pemasaran (X1)	Pearson Correlation	1	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,679 artinya strategi pemasaran memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lokasi Terhadap Keputusan pembelian.

Correlations^b

		Lokasi (X2)	Keputusan Pembelian (Y)
Lokasi (X2)	Pearson Correlation	1	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,624 artinya lokasi memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Strategi pemasaran dan Lokasi secara simultan Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.511	2.395

a. Predictors: (Constant), Lokasi (X2), Strategi Pemasaran (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,722 artinya strategi pemasaran dan lokasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Strategi pemasaran Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.455	2.529

a. Predictors: (Constant), Strategi Pemasaran (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,461 artinya strategi pemasaran memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,1% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lokasi Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.383	2.692

a. Predictors: (Constant), Lokasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,389 artinya lokasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,9% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Strategi pemasaran dan Lokasi Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.511	2.395

a. Predictors: (Constant), Lokasi (X2), Strategi Pemasaran (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,522 artinya strategi pemasaran dan lokasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,2% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain..

3. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara strategi pemasaran terhadap keputusan pembelian.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Strategi pemasaran Terhadap Keputusan pembelian.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.800	2.619		6.032	.000
	Strategi Pemasaran (X1)	.608	.068	.679	8.965	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,965 > 1,986), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara strategi pemasaran terhadap keputusan pembelian diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Lokasi Terhadap Keputusan pembelian.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.207	2.979		5.440	.000
	Lokasi (X2)	.598	.077	.624	7.739	.000

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,739 > 1,986), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lokasi terhadap keputusan pembelian diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara strategi pemasaran dan lokasi terhadap keputusan pembelian.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Strategi pemasaran dan Lokasi Terhadap Keputusan pembelian.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	581.869	2	290.934	50.719	.000 ^b
	Residual	533.464	93	5.736		
	Total	1115.333	95			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,719 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara strategi pemasaran dan lokasi terhadap keputusan pembelian diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Strategi pemasaran Terhadap Keputusan pembelian

Strategi pemasaran berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,679 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,965 > 1,986). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara strategi pemasaran terhadap keputusan pembelian diterima.

2. Pengaruh Lokasi Terhadap Keputusan pembelian

Lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,624 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,739 > 1,986). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lokasi terhadap keputusan pembelian diterima.

3. Pengaruh Strategi pemasaran dan Lokasi Terhadap Keputusan pembelian

Strategi pemasaran dan lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,058 + 0,424X_1 + 0,307X_2$, nilai korelasi sebesar 0,722 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,719 > 2,700). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara strategi pemasaran dan lokasi terhadap keputusan pembelian diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi pemasaran berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,965 > 1,986).
2. Lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,739 > 1,986).

3. Strategi pemasaran dan lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,719 > 2,700)$..

B. Saran

Perusahaan harus mampu selalu melakukan analisis pasar terkait dengan strategi yang tepat dalam melakukan penjualannya. Perusahaan harus memilih lokasi yang tepat sebelum melakukan pembangunan property termasuk akses menuju ke lokasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFPE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Baja Mandiri Di Jakarta. *Disrupsi Binis*, 1(1).
- Keller dan Armstrong (2017) "Prinsip-prinsip Pemasaran". Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Kevin Keller dan Armstrong (2017) *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga.
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler (2016) "Manajemen Pemasaran". Edisi Keempat belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263-280.
- Rao, Purba, (2012). "Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis", *The Asian*.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudarsono, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Varian Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Laboratorium Klinik Kimia Farma-Bintaro. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 16-26.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D., & Baharuddin, A. (2019). The Effect of Service Quality and Price Accuracy on Consumer Confidence and Implications for Sales Increase. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 101-110.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMK ISLAMİYAH CIPUTAT**

Dian Rostikawati^{1*}, H. San Ridwan Maulana²
Universitas Pamulang
drostikawati@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Islamiyah Ciputat. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 45,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,776 > 2,003$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 63,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,775 > 2,003$). Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 5,787 + 0,309X_1 + 0,556X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 71,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($67,166 > 2,770$).

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and work discipline on teacher performance in Ciputat Islamic Vocational School. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on communication teacher performance by 45.1%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($6.776 > 2.003$). Work discipline has a significant effect on teacher performance of 63.0%, the hypothesis test is obtained t arithmetic $>$ t table or ($9,775 > 2,003$). Communication and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance with a regression equation $Y = 5.787 + 0.309X_1 + 0.556X_2$ and the contribution of influence is 71.0%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($67.166 > 2.770$).

Keywords: Communication, Work Discipline, Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen dapat dikatakan sebagai seni. Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama dengan orang lain. Seni manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas di bagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni. 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.

Sumber daya manusia terdiri dari dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang nantinya akan menentukan kemampuan manusia. Dalam suatu aktivitas, manusia adalah unsur utamanya, tidak peduli meskipun banyak peralatan canggih yang sudah bisa bekerja secara instan, namun peralatan tersebut tidak akan bisa berfungsi jika tidak dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia dimaknai sebagai salah satu faktor penting bagi sebuah perusahaan selain faktor modal. Faktor sumber daya manusia ini dianggap penting karena membutuhkan pengelolaan yang baik dalam rangka peningkatan mutu organisasi maupun perusahaan.

Jadi pengertian singkat mengenai manajemen sumber daya manusia itu adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam badan organisasi, terutama untuk mencapai tujuan suatu organisasi, didalam bidang pendidikan peran guru lah yang sangat penting, bagaimana para guru bisa memenuhi kebutuhan para siswa nya, sehingga membantu sekolah mencapai tujuan sekolah tersebut. Salah satu permasalahan yang paling mendasar yang sedang di hadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah, berbagai usaha telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan terhadap guru guna meningkatkan kualitas guru yang ada di Indonesia, pengadaan buku, peningkatan sarana dan prasarana sekolah serta perbaikan di bidang manajemen sekolah. Salah satu cara yang dapat dilakukan guru-guru SMK Islamiyah Ciputat untuk melakukan pendekatan terhadap siswa nya adalah dengan cara berkomunikasi dengan baik. Komunikasi sangat penting bagi kita sebagai makhluk sosial, karena komunikasi adalah salah satu cara kita untuk berinteraksi satu sama lain. Komunikasi pun ada beberapa macam nya, ada komunikasi secara lisan dan ada juga komunikasi secara tertulis. Komunikasi secara lisan adalah komunikasi secara langsung, bisa juga dengan tatap muka maupun dengan menggunakan media elektronik seperti telpon genggam, sedangkan komunikasi secara tertulis biasanya berbentuk surat, naskah dan blangko.

Komunikasi juga ada bentuk nya, yaitu komunikasi horizontal yang bentuk mendatar bisa dikatakan komunikasi yang se-level atau sesama jabatan, lalu ada juga komunikasi vertical, yaitu komunikasi dari atasan yang turun ke bawahan.

Komunikasi sangat lah berguna untuk di dunia kerja maupun untuk di dunia belajar mengajar. Terutama dalam bidang pendidikan, apa bila terjadi komunikasi yang baik antara guru dengan siswa, maka siswa tersebut akan sangat mudah memahami pelajaran yang mereka terima. Dalam dunia kerjapun tidak kalah penting nya, komunikasi yang baik akan memudahkan perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan misi yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.

Dalam dunia nyata keberhasilan seorang guru untuk mendidik para siswa nya harus di mulai dengan komunikasi yang baik, supaya para siswa dapat memahami ilmu yang di berikan oleh guru nya dengan baik. Komunikasi yang terjalin di dalam sekolah tidak hanya antara para guru dan murid, namun kesuksesan komunikasi didalam sekolah juga di mulai dari hubungan yang baik antara kepala sekolah terhadap para guru, maupun komunikasi yang terjalin sesama guru. Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2013:145) mengatakan, komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sayangnya komunikasi yang terjalin di antara sesama guru masih kurang baik, sehingga guru masih kurang baik, sehingga cukup sulit untuk mencapai visi dan misi yang di miliki sekolah.

Tidak hanya dalam komunikasi, guru pun harus memberikan contoh disiplin terhadap para siswa nya, kebanyakan siswa jaman sekarang tidak memiliki jiwa disiplin, maka dari itu peran guru pun sangat penting untuk membentuk karakter siswa itu sendiri, mungkin dengan cara disiplin kerja. Guru guru pun mampu mengajarkan disiplin kepada siswa nya melalui ke giatan sehari hari, contoh nya iyalah datang tepat waktu saat jam pelajaran di mulai, dan memberikan hukuman kepada siswa nya yang datang terlambat, sehingga siswa tersebut memiliki sisi jera untuk mengulangi nya kembali, dan di situ lah sifat disiplin siswa mulai terbentuk.

Menurut Rivai (2011: 825) bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang di pergunakan oleh manager untuk berkomunikasi kepada karyawan supaya mereka siap merubah suatu perilaku serta sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan. Disini guru yang berperan sebagai tenaga pendidik harus memberikan contoh positif kepada para siswa nya, sehingga siswa pun termotifasi untuk meningkatkan kesadaran nya dan mampu mentaati peraturan yang di terapkan oleh SMK Islamiyah Ciputat.

Faktor yang mempengaruhi bagus atau tidak nya nilai siswa adalah kinerja guru nya tersebut, apa bila kinerja guru tersebut telah maksimal akan berpengaruh kepada nilai siswa nya pula, peran guru pun sangat berpengaruh epada tingkat perkembangan siswa nya baik secara akademik mau pun non akademik. Kinerja guru menurut Supardi (2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi peserta didik nya. Jadi tugas guru sebagai tenaga pendidik harus dapat menyampaikan ilmu dan materi pembelajaran kepada para siswa nya, hasil ang harus di capai oleh guru sebagai tenaga pendidik adalah meningkat nya nilai para siswa dari tahun ke tahun, namun apa bila guru yang berperan sebagai tenaga pendidik masih tidak memiliki rasa di siplin yang tinggi, bagai mana siswa akan terbentuk nya karakter yang baik.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja guru pada SMK Islamiyah Ciputat ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Islamiyah Ciputat ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Islamiyah Ciputat ?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja guru pada SMK Islamiyah Ciputat.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Islamiyah Ciputat.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Islamiyah Ciputat.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 responden guru SMK Islamiyah Ciputat. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi (X1)	58	31	47	38.03	3.834
Disiplin kerja (X2)	58	29	48	38.59	3.862
Kinerja Guru (Y)	58	31	47	39.00	3.524
Valid N (listwise)	58				

Komunikasi diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 47 dengan mean score sebesar 3,81 dengan standar deviasi 3,834.

Disiplin kerja diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,85 dengan standar deviasi 3,862.

Kinerja guru diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 47 dengan mean score sebesar 3,90 dengan standar deviasi 3,524

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.533	3.480		4.463	.000
Komunikasi (X1)	.617	.091	.671	6.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,533 + 0,617X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,533 diartikan jika komunikasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 15,533 point.
- 2) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,617, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,617 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 point

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin kerja (X2)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	11.039	2.875		3.840	.000
Disiplin kerja (X2)	.725	.074	.794	9.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,039 + 0,725X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,039 diartikan jika disiplin kerja tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 11,039 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,725, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,725 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,725 point

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	5.787	2.908		1.990	.052
Komunikasi (X1)	.309	.080	.336	3.868	.000
Disiplin kerja (X2)	.556	.079	.609	7.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,787 + 0,309X1 + 0,556X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,787 diartikan jika komunikasi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 5,787 point
- 2) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,309, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,309 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 point

3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,556, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,556 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,556 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

		Komunikasi (X1)	Kinerja Guru (Y)
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	1	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,671 artinya komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

		Disiplin kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,794 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Komunikasi dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.699	1.934

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,842 artinya komunikasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kinerja Guru:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.441	2.636

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,451 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 45,1% terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.624	2.161

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,630 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,0% terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.699	1.934

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,710 artinya komunikasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,0% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja Guru.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.533	3.480		4.463	.000
Komunikasi (X1)	.617	.091	.671	6.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,776 > 2,003), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.039	2.875		3.840	.000
Disiplin kerja (X2)	.725	.074	.794	9.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,775 > 2,003), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.330	2	251.165	67.166	.000 ^b
	Residual	205.670	55	3.739		
	Total	708.000	57			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (67,166 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,533 + 0,617X_1$, nilai korelasi sebesar 0,671 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,776 > 2,003). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,039 + 0,725X_2$, nilai korelasi sebesar 0,794 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,775 > 2,003). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,787 + 0,309X_1 + 0,556X_2$, nilai korelasi sebesar 0,842 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (67,166 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,776 > 2,003).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,775 > 2,003).

3. Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (67,166 > 2,770)..

B. Saran

Komunikasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu seluruh jajaran mampu mentaati apa yang menjadi kebijakan yayasan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,57. Untuk lebih baik lagi yayasan harus secara intens menyampaikan dengan jelas apa yang menjadi arah dan kebijakan yayasan

Komunikasi kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Guru memiliki kepedulian yang baik pada yayasan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,64. Untuk lebih baik lagi yayasan harus secara tegas memberikan penekanan pada integritas guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya

Kinerja guru pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Guru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan baik, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,71. Untuk lebih baik lagi yayasan harus melakukan pelatihan-pelatihan yang sifatnya menambah kemampuan dan pengetahuan pada guru.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip. Indonesia, Jakarta.
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Volume 24 - Issue 8*
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office, 5(2), 65-74*.
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan, 8(2), 67-71*.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 178 - 194*.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press*
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review, 2(1), 85-92*.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penebit : Alfabeta, Bandung.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA-TANGERANG
SELATAN**

H. Puji Harjianto^{1*}, Yanurianto²
Universitas Pamulang
dosen0009@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 43,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,639 > 1,984$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,814 > 1,984$). Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 9,215 + 0,367X_1 + 0,412X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 53,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($56,869 > 2,700$).

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on teacher performance at Sasmita Jaya Vocational School, South Tangerang.

The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing.

The results of this study leadership has a significant effect on teacher performance by 43.0%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($8.639 > 1.984$). Work discipline has a significant effect on teacher performance by 44.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.814 > 1.984$). Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance with a regression equation $Y = 9.215 + 0.367X_1 + 0.412X_2$ and the contribution of influence is 53.7%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($56.869 > 2.700$).

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Teacher Performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin modern pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia berkualitas tinggi. Pengaruh sumber daya manusia secara global didasari maupun tidak akan sampai kepada bangsa disetiap dunia. Peningkatan sumber daya manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan.

Salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah, berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pada era globalisasi saat ini, Indonesia harus mampu meningkatkan mutu pendidikan, agar menyiapkan sumber daya manusia berkualitas agar tidak kalah bersaing dengan negara lain. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta peranan berhasil dalam diri guru yang pada akhirnya dapat menimbulkan rasa keterkaitan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Kepemimpinan di era globalisasi akan mengalami tuntutan yang semakin kompleks. Kepemimpinan adalah sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, menurut Kartono Kartini (2010:18).

Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat mengerahkan pegawai atau bawahannya kearah tujuan yang di cita-citakan. Oleh karena itu, kepemimpinan pada SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan Timur, memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja pada suatu organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan karyawannya kearah tujuan yang dicita-citakan akan menjadi panutan teladan dengan hal nya. Peran pemimpin dalam perkembangan organisasi memegang posisi strategis untuk memotivasi pegawai agar berkinerja tinggi dan mengarahkan mereka untuk elakukan aktivitasnya menuju pada pencapaian visi-misi organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang bisa memotivasi bawahan, memimpin bawahan ntuk berkinerja tinggi, dan mengajak bawahan agar memiliki komitmen untuk mencapai visi misi organisasi.

Disiplin yang ada pada seorang pemimpin merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan disiplin yang baik berarti sumber daya manusia sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien. Kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai atau prestasi yang akan terlihat pada organisasi atau instansi. Kinerja sebagai kemajuan dan tingkat penyelesaian dalam pekerjaan baik kualitas dan kuantitasnya yang harus meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: *"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA-TANGERANG SELATAN "*.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan ?.

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 101 responden SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	101	32	48	38.32	3.875
Disiplin kerja (X2)	101	30	45	38.38	3.627
Kinerja Guru (Y)	101	32	46	39.08	3.580
Valid N (listwise)	101				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,875.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,627.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,90 dengan standar deviasi 3,580.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.876	2.700		5.881	.000
	Kepemimpinan (X1)	.606	.070	.656	8.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,876 + 0,606X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,876 diartikan jika kepemimpinan tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 15,876 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,606, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,606 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,606 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.966	2.862		4.880	.000
	Disiplin kerja (X2)	.654	.074	.663	8.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,966 + 0,654X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 13,966 diartikan jika disiplin kerja tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 13,966 point.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,654, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,654 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,654 point.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.215	2.816		3.273	.001
	Kepemimpinan (X1)	.367	.081	.397	4.543	.000
	Disiplin kerja (X2)	.412	.086	.417	4.768	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,215 + 0,367X1 + 0,412X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,215 diartikan jika kepemimpinan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 9,215 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,367, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,367 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,367 point.

- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,412, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,412 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,412 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Correlations^b

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Guru (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=101

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,656 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=101

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,663 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.528	2.460

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,733 artinya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.424	2.717

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,430 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,0% terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.434	2.693

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,440 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,0% terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.528	2.460

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,537 artinya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,7% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.876	2.700		5.881	.000
	Kepemimpinan (X1)	.606	.070	.656	8.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,639 > 1,984), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.966	2.862		4.880	.000
	Disiplin kerja (X2)	.654	.074	.663	8.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,814 > 1,984), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	688.304	2	344.152	56.869	.000 ^b
	Residual	593.063	98	6.052		
	Total	1281.366	100			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,869 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,876 + 0,606X_1$, nilai korelasi sebesar 0,656 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,639 > 1,984). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,966 + 0,654X_2$, nilai korelasi sebesar 0,663 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,814 > 1,984). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,215 + 0,367X_1 + 0,412X_2$, nilai korelasi sebesar 0,733 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,869 > 2,700). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,639 > 1,984).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,814 > 1,984).
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,869 > 2,700).

B. Saran

Kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Pemimpin bersedia menerima saran dan pendapat dari bawahan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,70. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus bersikap terbuka dengan mendengarkan aspirasi bawahan.

Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Gaji yang diberikan sudah memenuhi harapan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,65. Untuk lebih baik lagi institusi harus menyelaraskan tingkat jabatan guru dengan gaji yang memadai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan penulis juga berharap peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel dan mengembangkan tulisan ini sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Kinerja guru pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Dalam cara bekerja, pimpinan memberikan inisiatif bawahannya dengan baik, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,64. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus mampu memberikan contoh bekerja dengan efektif.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. 2015. *"Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya"*. Jakarta Pustaka Pelajar.
- David, Fred R, 2010. Strategic Management, Buku 1. Edisi 12 Jakarta.
- Fandy Tjiptono, dan Chandra, 2012, *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta, ANDI
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, 2010. *Buku Saku Keterampilan dan Prosedur Dasar*. Edisi 5, Jakarta: EGC
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Volume 24 - Issue 8
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. Jurnal Office, 5(2), 65-74.
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. Jurnal Konseling dan Pendidikan, 8(2), 67-71.
- Sugiyono. 2016 *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G"*. Cetakan ke-23 CV. Alfabeta Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Y Kadarusman, D Sunarsi. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. JS (JURNAL SEKOLAH) 4 (3), 213-221
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). PINISI Discretion Review, 2(1), 85-92.

**PENGARUH PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN MEMILIH
SEKOLAH PADA ORANGTUA SISWA SDIT BINA CENDEKIA –
DEPOK**

Munarsih^{1*}, Mada Faisal Akbar², Agus Sudarsono³
Universitas Pamulang
dosen02448@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap peningkatan jumlah siswa pada tahun ajaran baru di SDIT Bina Cendekia. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 143 responden. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas Instrumen, Uji Korelasi Product Moment, Uji Regresi Sederhana, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian adalah Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Promosi Sekolah (X) terhadap Minat Sekolah (Y) pada SDIT Bina Cendekia. Persamaan regresi sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 21,07 = 0,76x$ persamaan ini dapat disimpulkan Bahwa Terdapat Arah Pengaruh Positif Antara Variabel Promosi Sekolah (X) Terhadap Variabel Minat Sekolah (Y). Constanta $a = 28,03$ bermakna, jika tidak ada perubahan pada variabel Promosi Sekolah (X) atau variabel bebas bernilai tetap, maka nilai variabel Minat Sekolah (Y) sebesar 21,07. Koefisien regresi $b = 0,755$ bermakna, jika terjadi kenaikan satu-satuan pada variabel Promosi Sekolah (X) maka nilai Variabel Minat Sekolah (Y) akan bertambah sebesar 0,766. Koefisien korelasi R sebesar 0,529 nilai ini masuk ke dalam rentang antara 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel Promosi Sekolah (X) memiliki tingkat hubungan Sedang terhadap variabel Minat Sekolah (Y). Koefisien determinasi R *Square* sebesar 0,4298 ($0,1848 \times 100\% = 18,48\%$) maka dapat disimpulkan bahwa, Promosi Sekolah(X) memiliki Kontribusi atau sumbangan terhadap Minat Sekolah (Y) sebesar 18,48% dan sisanya 81,52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,6528 > t_{tabel} 1,977$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Promosi Sekolah (X) terhadap Minat Sekolah (Y) pada SDIT Bina Cendekia.

Kata Kunci : Promosi, Keputusan Memilih Sekolah.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of promotion on increasing the number of students in the new school year at SDIT Bina Cendekia. The method used is quantitative descriptive method. The sampling technique used was random sampling using a saturated sample of 143 respondents. The data analysis using Validity Test, Instrument Reliability Test, Product Moment Correlation Test, Simple Regression Test, Determination Coefficient Test and Hypothesis Test. The results of the studies are a Positive and Significant Effect between School Promotion (X) on School Interest (Y) on SDIT Bina Cendekia. Simple regression equation $Y = a + b(x)$ is $Y = 21.07 + 0.76x$ this equation can be concluded that a Positive Influence Direction Between School Promotion Variables (X) Against School Interest Variables (Y). Constanta $a = 21.07$ is meaningful, if there is no change in the variable School Promotion (X) or the independent variable has a fixed value, then the value of the School Interest variable (Y) is 21.07. Regression coefficient $b = 0.76$ means, if there is a one-unit increase in the variable School Promotion (X) then the value of School Interest Variables (Y) will increase by 0.766. R correlation coefficient of 0.529 this value entered into the range between 0.400 to 0.599 with a moderate level of relationship, it can be concluded that, the variable School Promotion (X) has a moderate level of relationship with the variable School Interest (Y). R Square determination coefficient of 0.274 (0.274 x 100% = 27.4%) it can be concluded, School Promotion (X) has a Contribution or contribution to School Interest (Y) of 27.4% and the remaining 72.6% are influenced by other factors not examined. The partial hypothesis test shows the value of $t_{count} 5.6528 > t_{table} 1.977$ with a level of 5%, then H_a is accepted and H_0 is rejected, so in this study there are a Positive and Significant Effect between School Promotion (X) on School Interest (Y) at SDIT Bina Cendekia.

Keywords: *Promotion, Decision to Choose the School.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah Dasar Islam Terpadu atau SDIT adalah sekolah bagi Warga Negara Indonesia yang beragama Islam. Sekolah ini dapat digabungkan dalam dua metode pendidikan yaitu pendidikan reguler dan pendidikan aqidah/agama Islam. Dalam pendidikan reguler, mata pelajaran yang diajarkan sama seperti sekolah pada umumnya yaitu Matematika, IPA (Ilmu Pengetahuan Alam), Bahasa Indonesia, dan lain-lain. Sedangkan dalam pendidikan aqidah/agama Islam materi yang diajarkan berbeda dengan sekolah pada umumnya, seperti: *tahfiz*, *hadist*, BTQ/Baca Tulis Qur'an, dan sebagainya. Sehingga, waktu yang diperlukan lebih lama dibandingkan dengan lembaga sekolah lain, seperti: SDN, lembaga kursus, bimbingan belajar, dan lain-lain.

SDIT Bina Cendekia yang beralamat di Jl. Curug Raya, Rt 01/09, Kel. Curug, Kec. Bojongsari, Depok-Jawa Barat (16517). Didirikan pada tahun 2009/2010 oleh Yayasan Ar Romli Ibnu Tisan – Depok. Beroperasional tahun 2010/2011 dengan luas tanah 1105,8 m² beserta luas bangunan 720,55 m².

SDIT ini memiliki program unggulan yang dinamakan 3T yaitu *Tahsin*, *Tahfidz* dan *Talaqqi*. Dalam metode ini, peserta didik diwajibkan untuk menghafal Al-Qur'an selama kegiatan pembelajaran dan dibimbing oleh guru mata pelajaran agar dapat menempuh target hapalan Al-Qur'an yaitu 3 juz, diantaranya juz 28, 29, dan juz 30.

Kotler dan Keller (2009:36) menyatakan bahwa sektor pemerintah, dengan pengadilan, jasa penyedia lapangan kerja, rumah sakit, lembaga peminjaman, jasa militer, kepolisian dan pemadam kebakaran, jasa pos, lembaga peraturan, dan sekolah adalah bisnis jasa. Dengan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa pendidikan merupakan salah satu bisnis jasa.

Ali Hasan (2014:89) menyatakan bahwa disaat persaingan semakin ketat, produsen berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen dengan menawarkan berbagai jenis produknya, dampaknya konsumen mempunyai banyak pilihan, kekuatan tawar menawar konsumen semakin besar, yang mendorong setiap perusahaan harus menempatkan orientasinya pada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utamanya. Produsen yakin bahwa: 1) kunci sukses untuk memenangkan persaingan terletak pada kemampuan memberikan total *customer value* yang dapat memuaskan pelanggan melalui penyampaian produk yang berkualitas dan harga bersaing, 2) kepuasan akan mengarahkan orang untuk mengulangi pembelian dan melakukan rekomendasi *word of mouth positive*.

Promosi yang dilakukan oleh pihak sekolah merupakan salah satu sumber informasi yang dapat mempengaruhi siswa untuk memilih sekolah. Sebagai sumber informasi, promosi akan berupa pengetahuan baru mengenai rincian detail sekolah yang diperlihatkan melalui gambar dan keterangan. Informasi ini akan diproses dengan pengalaman yang dimiliki baik dari diri sendiri maupun dari orang lain. Sehingga, akan menentukan penilaian terhadap SDIT Bina Cendekia. Jika promosi yang diberikan sekolah dapat menarik minat calon siswa baru, akan berkelanjutan terhadap keputusan orangtua siswa untuk memilih SDIT Bina Cendekia..Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan menetapkan judul “Pengaruh Promosi terhadap Keputusan Memilih Sekolah pada Orangtua Siswa SDIT Bina Cendekia – Depok.”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara promosi dengan peningkatan jumlah siswa pada tahun ajaran baru pada SDIT Bina Cendekia?

2. Apakah peningkatan promosi dapat meningkatkan jumlah siswa pada tahun ajaran baru pada SDIT Bina Cendekia ?
3. Apakah terdapat pengaruh pada peningkatan jumlah siswa pada tahun ajaran baru setelah dilakukan proses promosi pada SDIT Bina Cendekia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara promosi dengan peningkatan jumlah siswa pada tahun ajaran baru pada SDIT Bina Cendekia
2. Untuk mengetahui peningkatan promosi dalam meningkatkan jumlah siswa pada tahun ajaran baru pada SDIT Bina Cendekia.
3. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan jumlah siswa pada tahun ajaran baru setelah dilakukan proses promosi pada SDIT Bina Cendekia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, dan mengetahui sejauh mana kemampuan praktis sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada sekolah untuk terus maju dan berkembang.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dengan keadaan dilapangan, sehingga penulis harapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pengalaman dan mengetahui sejauhmana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan dalam praktek sehari-hari. Melalui penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen pemasaran.

II. METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian ini dilakukan pada SDIT Bina Cendekia yang beralamat di Jalan Raya Curug RT 01 /RW 09, Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Penelitian dilakukan mulai dari November 2019 sampai dengan Januari 2020 tentang pengaruh promosi terhadap keputusan memilih sekolah pada orangtua siswa SDIT Bina Cendekia – Depok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap peningkatan jumlah siswa pada tahun ajaran baru di SDIT Bina Cendekia. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 143 responden. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas Instrumen, Uji Korelasi Product Moment, Uji Regresi Sederhana, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment adalah untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan korelasi antar variabel adalah dengan menggunakan rumus *product moment* (Pearson).

Selanjutnya hasil dari korelasi tersebut diinterpretasikan dengan tabel pedoman korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel.

Tabel 1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Tingkat Hubungan	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015:250)

Berikut hasil output uji korelasi product moment menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24 adalah sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 ^a	,185	,179	4,225

a. Predictors: (Constant), Promosi (X)

b. Dependent Variable: Minat Sekolah (Y)

Berdasarkan tabel *model summary^b* di atas menunjukkan, nilai korelasi R sebesar 0,430 nilai ini masuk ke dalam rentang antara 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel Disiplin Promosi (X) memiliki tingkat hubungan Sedang terhadap variabel Minat Sekolah (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dilambangkan r^2 . Rumus koefisien determinasi adalah $KD = r^2 \times 100\%$

Berikut hasil output uji koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24 adalah sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 ^a	,185	,179	4,225

a. Predictors: (Constant), Promosi (X)

b. Dependent Variable: Minat Sekolah (Y)

Berdasarkan tabel *model summary^b* di atas menunjukkan, R Square sebesar 0,185 (0,185 x 100% = 18,5%) maka dapat disimpulkan bahwa, Promosi (X) memiliki Kontribusi atau sumbangan terhadap Minat sekolah (Y) sebesar 18,5% dan sisanya 81,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yaitu Promosi (X) dan Minat sekolah (Y), dan uji dikarenakan terdapat 2 (dua) variabel maka uji hipotesis yang digunakan adalah uji Hipotesis Parsial (t-test).

Adapun hipotesis yang akan di uji kebenarannya adalah :

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi sekolah terhadap minat sekolah pada SD Bina cendekia

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi sekolah terhadap minat sekolah pada SD Bina cendekia.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis parsial adalah :

Menentukan t_{tabel} dengan ketentuan :

Taraf error (α) = 5%

Taraf nyata = 95 %

n	= 143	Jumlah sampel responden
dk	= n – 2	Derajat kebebasan
dk	= 143 – 2 = 141	
t tabel (α , n-2)	= 5%, 141	
t tabel (5%, 141)	= 1,977	

Prosedur pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 1,977 dengan taraf 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,977 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Berikut hasil output uji hipotesis parsial menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21,071	3,443		6,119	,000
	Promosi (X)	,755	,134	,430	5,653	,000

a. Dependent Variable: Minat Sekolah (Y)

Berdasarkan tabel *Coefficients^a* di atas menunjukkan nilai t_{hitung} 5,653 > t_{tabel} 1,977 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka dalam penelitian ini menetapkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Promosi sekolah (X) Terhadap Minat Sekolah (Y) Pada SD Bina Cendekia.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan distribusi jawaban variabel Promosi Sekolah (X) yang terdiri dari 6 (enam) instrument, maka dapat disimpulkan bahwa, Promosi Sekolah (X) saat ini sudah berjalan dengan Baik. Baiknya Promosi Sekolah ini juga di lihat dari persentase skor jawaban yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 4,39% skor jawaban Setuju (S) sebesar 4,23%, skor jawaban Ragu-Ragu (RR) sebesar 0,52%, skor jawaban Tidak Setuju (TS) sebesar 0,29% dan skor jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,57%.
2. Berdasarkan distribusi jawaban variabel Minat Sekolah (Y) yang terdiri dari 10 (Sepuluh) instrument, maka dapat disimpulkan bahwa, Minat Sekolah (Y) saat ini sudah berjalan dengan Baik. Baiknya Minat ini juga di lihat dari persentase skor jawaban yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 42,7% skor jawaban Setuju (S) sebesar 4,27%, skor jawaban Ragu-Ragu (RR) sebesar 0,30%, skor jawaban Tidak Setuju (TS) sebesar 3,1% dan skor Jawaban Sangat tidak Setuju (STS) sebesar 0,6%.
3. Berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Promosi Sekolah (X) terhadap Minat Sekolah (Y) pada SDIT Bina Cendekia. dapat disimpulkan bahwa, Promosi Sekolah(X) memiliki Kontribusi atau Sumbangan terhadap Minat Sekolah (Y) sebesar 18,48% dan sisanya 81,52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai t_{hitung} 5,6528 > t_{tabel} 1,977 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Promosi Sekolah (X) terhadap Minat Sekolah (Y) pada SDIT Bina Cendekia.

B. Saran

Pada kesempatan ini, peneliti ingin memberikan sumbangsih saran dan solusi untuk SDIT Bina Cendekia guna penyempurnaan promosi dan peningkatan keputusan memilih sekolah SDIT Bina Cendekia. Beberapa saran yang dapat peneliti berikan, sebagai berikut :

1. SDIT Bina Cendekia selaku penyedia jasa pendidikan harus meningkatkan promosi sekolah kepada bagian marketing agar selalu menginformasikan kepada orangtua siswa tentang produk sekolah, misalnya dengan menawarkan kepada para orangtua untuk memilih sekolah serta memasang pamflet maupun banner sekolah ditempat yang mudah dilihat oleh orangtua.
2. Dalam meningkatkan keputusan orangtua siswa untuk memilih sekolah pada SDIT Bina Cendekia-Depok, sekolah sebaiknya menentukan strategi agar orangtua siswa tetap setia dalam memilih sekolah SDIT Bina Cendekia, misalnya dengan memberikan promosi tentang peningkatan siswa yang masuk pada tahun ajaran baru, promosi yang diberikan bisa dengan diskon, promosi dengan memberikan hadiah dalam mengadakan perlombaan pada open house atau dengan promosi lainnya. Hal ini dilakukan agar orangtua siswa tidak tertarik oleh sekolah lain yang menjadi kompetitor SDIT Bina Cendekia.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi, Rineka Cipta. Jakarta.
- Assauri, 2012, *Manajemen Pemasaran*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Atik dan Ratminto, 2012, *Manajemen Pelayanan. Pustaka Pelajar*, Yogyakarta.
- Daryanto, 2011, *Strategi Menaklukkan. Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Cetakan Ketiga. Gramedia, Jakarta.
- D Prasada, S Sarwani, M Catio. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)* 3 (3), 195-20765.
- D Sunarsi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik. Universitas Pamulang.
- Effendi M. Guntur, 2010, *Transformasi Manajemen Pemasaran+Membangun. Citra Negara*. Sagung Seto, Jakarta.
- Ghozali, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Gumilar, I., Sunarsi, D. (2020). Comparison of financial performance in banking with high car and low car (Study of banks approved in the kompas 100 index for the period 2013-2017). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 7.
- Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan, 2009, *Marketing*, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Jhon D. Millet, 2012, *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill.
- Kotler dan Armstrong, 2012, *Prinsip-Prinsip Pemasaran Jilid I*. Erlangga, Jakarta.
- Maddinsyah, A., Sunarsi, D., Hermawati, R., Pranoto. (2020). Analysis of location selection effect on the user decision that influence the success of the service business of micro, small and medium enterprise (MSME) in bandung timur region. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29 No. 06
- Munarsih, (2019). Analisis Strategi Pelaksanaan Pelayanan Pendidikan pada SDIT Bina Cendekia – Depok. *Jurnal Kompetitif*, Vol 2, No. 3, 136-155.

- Munarsih, Mada F. Akbar, Ariyanto, A., Ivantan, Sudarsono, A. (2020). Pelatihan Digital Marketing dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa untuk Berwirausaha pada SMK Muhammadiyah Parung-Bogor. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, Vol 3, No. 1, 22-27.
- Purwanti, P., Sarwani, S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Inovasi Produk Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Pt. Unilever Indonesia. *Inovasi*, 7(1), 24-31.
- Putranto, A. T., Widodo, A. S., Hanny, R., Septiani, F., & Armansyah, A. (2020). Melalui PkM Universitas Pamulang: Mari Kita Tingkatkan Jejaring Pemasaran POSYANTEK dalam Menyongsong Era Industri 4.0. *Abdi Laksana*, 1(2).
- Rangkuty, 2009, *Riset Pemasaran*, Gramedia pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins dan Coulter, 2014, *Manajemen*, Edisi ke sepuluh jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Rosvita, 2010, *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Cuaua terhadap Keputusan Pembelian Teh siap Minum dalam Kemasan Merek Teh Botol Sosro*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Saladin, 2011, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*, Edisi Lima, Linda Karya, Bandung.
- Shinta Agustina, 2011, *Perilaku Konsumen : Afeksi Konsumen*, Lab, Manajemen Agribisnis/Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sudjana, 2001, *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*, Falah Production, Bandung.
- Sugiyono, 2015, *Metodologi Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D., & Asmalah, L. (2018). Pelatihan Manajemen Pengembangan Diri Bagi Penerima Beasiswa RZIS UGM Dan Dompot Shalahuddin Jogjakarta. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(1), 51-60.
- Sunarsi, D., & Erlangga, A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Sunasi, D., Kusjono, G., & Nuryana, I. (2019). Pelatihan Manajemen Penguasaan Kelas Dan Pembuatan Bahan Ajar Bagi Tenaga Pengajar Sukarela Taman Belajar Kreatif Mekarsari. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(1), 41-44.
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*, PT Prima Ufuk Semesta, Jakarta.
- Supranto, 2012, *Metode Riset Aplikasinya Dalam Pemasaran*, Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Susanto, J. (2012). Pengaruh Pemasaran Online. Harga dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Website [www. pagarkanopi. com](http://www.pagarkanopi.com)). Tesis, Universitas Pamulang.
- Tjiptono, 2014, *Pemasaran Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta.

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK DAN
NILAI NASABAH TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA
PT. BPR SYARIAH X**

Ivantan^{1*}, Aris Ariyanto², Purwanti³
Universitas Pamulang
[dosen02504@unpam.ac.id*](mailto:dosen02504@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Fenomena serta kesimpulan mengenai pengaruh ke tiga variabel bebas terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X. Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara simultan didapatkan kualitas pelayanan, kualitas produk dan nilai nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda yaitu $Y=6,530+0.167X_1+0.315X_2+0.365X_3$, nilai koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,619, koefisien determinasi sebesar 38,4% dan nilai Fhitung 19,508 > F tabel 2,70 dengan signifikan 0,000 < 0,05

Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, Nilai Nasabah, Kepuasan Nasabah.

ABSTRACT

The research objective was to determine the phenomenon and conclusions regarding the effect of the three independent variables on customer satisfaction at PT. BPR Syariah X. This research is associative with a quantitative approach. The sample used in this study were 98 respondents. Data analysis techniques used in this study using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of the research simultaneously show that service quality, product quality and customer value have a positive and significant effect on customer satisfaction at PT. BPR Syariah X. This can be seen from the multiple linear regression equation, namely $Y = 6,530 + 0.167X_1 + 0.315X_2 + 0.365X_3$, the value of the correlation coefficient found is 0.619, the coefficient of determination is 38.4% and the Fcount value is 19.508 > F table 2, 70 with a significant 0.000 < 0.05

Keywords: Service Quality, Product Quality, Customer Value, Customer Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas layanan merupakan salah satu perhatian utama nasabah dalam memilih Bank. Menurut Tjiptono (2012:75) layanan atau jasa merupakan “suatu perbuatan, tindakan, pengalaman, proses, kinerja (*performance*) atau usaha yang sifatnya abstrak”. Jadi kualitas bank yang baik adalah apabila bank tersebut dapat memahami dan mengerti kebutuhan-kebutuhan dari nasabahnya.

Kualitas produk saat ini sangat diperhatikan oleh konsumen. Konsumen menginginkan kualitas produk yang terbaik pada produk-produk yang telah dibeli. Menurut Kotler (2012:78) kualitas produk adalah ciri dan karakteristik suatu barang atau jasa yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Untuk mencapai kualitas produk yang diinginkan maka diperlukan suatu standarisasi kualitas. Cara ini dimaksudkan untuk menjaga agar produk yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan sehingga konsumen tidak akan kehilangan kepercayaan terhadap produk yang bersangkutan.

Kepuasan konsumen merupakan faktor yang sangat penting bagi keberadaan, kelangsungan, dan perkembangan perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang semakin memahami arti penting dari kepuasan konsumen dan menjalankan strategi guna memberikan kepuasan bagi konsumennya. Menurut Tjiptono (2012:146) kepuasan konsumen merupakan evaluasi purnabeli dimana sekarang-kurangnya memberikan hasil (*outcome*) sama atau melampaui harapan pelanggan. Sedangkan ketidakpuasan timbul apabila hasil yang diperoleh tidak memenuhi harapan pelanggan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah X merupakan salah satu BPR Syariah yang tumbuh di Indonesia khususnya di wilayah Bogor, dengan tujuan utamanya adalah untuk memberdayakan usaha kecil atau mikro yang selama ini kesulitan mendapatkan pelayanan perbankan.

Masalah yang dihadapi PT. BPR Syariah X sekarang ini adalah jumlah nasabah yang menutup rekening tabungan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut dapat menjadi gambaran bahwa ada masalah kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X.

Permasalahan yang terjadi pada kualitas produk BPR Syariah X adalah tidak adanya kartu ATM bagi para nasabahnya, ATM adalah salah satu bentuk produk perbankan hasil teknologi (komputer) dalam upaya peningkatan pelayanan bank kepada nasabah.

Permasalahan yang terjadi atas menurunnya jumlah nasabah yang membuka tabungan adanya kemungkinan perusahaan belum mampu memberikan layanan terbaik atau memberikan kepuasan terbaiknya kepada nasabahnya, karena nasabah merasa belum mendapatkan nilai lebih selama menabung sehingga nasabah tidak merekomendasikan kepada orang lain. Melihat fenomena ini, maka perusahaan harus meningkatkan kualitas pelayanan dan kualitas produk agar keadaan seperti ini tidak berulang atau bertambah di masa mendatang.

Adapun permasalahan lain yang dikeluhkan nasabah pada PT. BPR Syariah X, adalah seperti: Kurangnya fasilitas yang disediakan pihak-pihak PT. BPR Syariah X sehingga pada saat nasabah ingin membuka rekening ataupun adanya keluhan lainnya, nasabah harus berdiri, karena kurangnya fasilitas yang disediakan, sehingga menyebabkan ketidakpuasan pelanggan.

Nilai bagi nasabah bisa juga dilihat sebagai cerminan dari kualitas, manfaat dan pengorbanan yang diberikan untuk mendapatkan sebuah produk atau layanan. Sebuah produk atau layanan perbankan dikatakan mempunyai nilai yang tinggi di mata nasabah apabila mampu memberikan kualitas, manfaat dan pengorbanan yang seminimal mungkin. Jika Bank syariah dapat memberikan manfaat yang sesuai bahkan lebih dari

biaya yang dikeluarkan nasabah, maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi nasabah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah Pada Kepuasan Nasabah PT. BPR Syariah X”.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Apakah kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X?
2. Apakah kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X?
3. Apakah nilai nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X?
4. Apakah kualitas pelayanan, kualitas produk, dan nilai nasabah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh nilai nasabah terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk, dan nilai nasabah secara simultan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 5.059 responden PT. BPR Syariah X. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *propotional random sampling* yakni pemilihan sampel dilakukan secara acak sederhana secara proporsional dengan cara diundi/dihitung proporsionalnya. Penentuan jumlah minimal sampel dapat dihitung dengan rumus Slovin. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	6,530	4,821		1,354	,179
Kualitas Pelayanan (X1)	,167	,081	,181	2,063	,042

Kualitas Produk (X2)	,315	,107	,251	2,941	,004
Nilai Nasabah (X3)	,365	,084	,395	4,364	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,530 + 0.167X_1 + 0.315X_2 + 0.365X_3$.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah secara simultan Terhadap Kepuasan Nasabah.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,384	,364	3,765

a. Predictors: (Constant), Nilai Nasabah (X3), Kualitas Produk (X2), Kualitas Pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,619 artinya Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Nasabah.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah Terhadap Kepuasan Nasabah.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,384	,364	3,765

a. Predictors: (Constant), Nilai Nasabah (X3), Kualitas Produk (X2), Kualitas Pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,619 artinya Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,9% terhadap Kepuasan Nasabah, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi faktor lain

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis keempat Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah terhadap Kepuasan Nasabah.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah terhadap Kepuasan Nasabah.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829,434	3	276,478	19,508	,000 ^b
	Residual	1332,240	94	14,173		
	Total	2161,673	97			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($19,508 > 3,09$), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah terhadap Kepuasan Nasabah diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y=25,932+0,350X$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 25,932 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kualitas pelayanan (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan nasabah (Y) akan bernilai 25,932. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,350 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kualitas pelayanan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan nasabah sebesar 0,350 satuan.

Nilai korelasi kualitas pelayanan (X_1) sebesar 0,381 menunjukkan bahwa hubungan antara kualitas pelayanan (X_1) terhadap kepuasan nasabah (Y) memiliki hubungan yang rendah.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,145 yang artinya bahwa kualitas pelayanan (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan nasabah (Y) sebesar 14,5%, sedangkan sisanya sebesar 85,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung kualitas pelayanan sebesar $4,041 > t$ tabel 1,984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kualitas pelayanan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y).

2. Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Nasabah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y=20,058+0,509X$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,058 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kualitas produk (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan nasabah (Y) akan bernilai 20,058. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,509 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kualitas produk sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan nasabah sebesar 0,509 satuan.

Nilai korelasi kualitas produk (X_2) sebesar 0,405 menunjukkan bahwa hubungan antara kualitas produk (X_2) terhadap kepuasan nasabah (Y) memiliki hubungan yang sedang.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,164 yang artinya bahwa kualitas produk (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan nasabah (Y) sebesar 16,4%, sedangkan sisanya sebesar 83,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung kualitas produk sebesar $4,340 > t$ tabel 1,984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa kualitas produk (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y).

3. Pengaruh Nilai Nasabah Terhadap Kepuasan Nasabah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y=20,747+0,498X$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,747 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat nilai nasabah (X_3) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan nasabah (Y) akan bernilai 20,747. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,498 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan

nilai nasabah sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan nasabah sebesar 0,498 satuan.

Nilai korelasi nilai nasabah (X_3) sebesar 0,539 menunjukkan bahwa hubungan antara nilai nasabah (X_3) terhadap kepuasan nasabah (Y) memiliki hubungan yang sedang.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,291 yang artinya bahwa nilai nasabah (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan nasabah (Y) sebesar 29,1%, sedangkan sisanya sebesar 71,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji t hitung nilai nasabah sebesar $6,277 > t$ tabel 1,984 dengan signifikan 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa nilai nasabah (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y).

4. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah Secara Simultan Terhadap Kepuasan Nasabah

Berdasarkan hasil regresi linier berganda persamaan regresi yang diperoleh $Y=6,530+0.167X_1+0.315X_2+0.365X_3$, Konstanta sebesar 6,530 menyatakan bahwa tanpa adanya kualitas pelayanan, kualitas produk dan nilai nasabah, kepuasan nasabah tetap terbentuk sebesar 6,530.

Nilai korelasi kualitas pelayanan (X_1), kualitas produk (X_2) dan nilai nasabah (X_3) sebesar 0,619 yang berarti bahwa hubungan antara kualitas pelayanan, kualitas produk dan nilai nasabah secara simultan terhadap kepuasan nasabah memiliki hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,384 yang artinya bahwa kualitas pelayanan (X_1) kualitas produk (X_2) dan nilai nasabah (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan nasabah (Y) sebesar 38,4%, sedangkan sisanya sebesar 61,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai F hitung $19,508 > F$ tabel 3,09 dengan signifikan 0,000 $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan atau bersama-sama kualitas pelayanan, kualitas produk dan nilai nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Syariah X.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Nasabah dengan kontribusi pengaruh sebesar 14,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,041 > 1,984$).
2. Kualitas Produk berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Nasabah dengan kontribusi pengaruh sebesar 16,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,340 > 1,984$).
3. Nilai Nasabah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Nasabah dengan kontribusi pengaruh sebesar 29,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,277 > 1,984$).
4. Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Nilai Nasabah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Nasabah dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($19,508 > 3,09$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan khususnya pada PT. BPR Syariah X yaitu:

1. PT. BPR Syariah X dapat terus menjaga dan mengembangkan kualitas pelayanan kepada nasabah khususnya dari segi keramahan, kesantunan, kecepatan dan ketepatan dalam pemberian solusi dan penyelesaian masalah serta diharapkan untuk lebih memberikan perhatian khusus bagi nasabah yang memang belum pernah diberikan.
2. Untuk dapat meningkatkan kualitas produk pada PT. BPR Syariah X sebaiknya perusahaan meningkatkan dan mengembangkan produk yang dimiliki, contohnya dengan melakukan berbagai kreativitas dan inovasi terbaru dengan membuat kartu ATM bagi para nasabahnya guna meningkatkan kepuasan nasabah.
3. Nilai nasabah akan tercipta bila nasabah puas apabila mendapatkan manfaat dari biaya yang dikeluarkan untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan interaksi pelanggan dengan *service personnel*, memperbaiki dan menambah kelengkapan fasilitas jasa serta kualitas pelayanan dan kenyamanan.
4. Untuk meningkatkan kepuasan nasabah penulis menyarankan agar kedekatan dengan nasabah perlu ditingkatkan lagi, dalam kaitannya keramahan karyawan, sikap karyawan saat nasabah datang, mengawali pelayanan, selama melayani, hingga mengakhiri pelayanan. Hal ini diharapkan agar terjadi hubungan timbal balik dengan nasabah supaya nasabah tidak ragu-ragu untuk mengemukakan keluhannya.

Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain kualitas pelayanan, kualitas produk dan nilai nasabah, yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kepuasan nasabah agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kepuasan nasabah seperti kedekatan emosional, kepercayaan, dan promosi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan Siamat, 2001, *Manajemen Lembaga Keuangan*, Edisi Ketiga, Fakultas Ekonomi Indonesia, Jakarta.
- Dharmmesta dan Handoko, 2011, *Manajemen Pemasaran: Analisis Perilaku Konsumen*, BPFE, Yogyakarta.
- Djaslim Saladin, 2011, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*, Edisi Lima, Linda Karya, Bandung.
- Fatrio, 2006, *Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Nasabah Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Studi Kasus: Pada PT. Bank Bukopin Kantor Cabang Tegal*, Tesis, UNDIP, Semarang.
- Gantara, Kumadji, dan Yulianto, 2013, *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan dan Perceived Value Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan Studi Empiris pada Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang Pengguna Kartu Seluler IM3*, Jurnal Universitas Brawijaya Malang.
- George Terry, 2007, *Principles of Management*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Gumilar, I., Sunarsi, D. (2020). Comparison of financial performance in banking with high car and low car (Study of banks approved in the kompas 100 index for the period

- 2013-2017). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 7
- Gusti Ayu Putu Ratih Kusuma Dewi, 2014, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah PT BPR Hoki Di Kabupaten Tabanan*, Tesis Universitas Udayana Denpasar, Bali.
- Handoko, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendra dan Ronny A Rusly, 2012, *Manajemen Pemasaran*, edisi millenium, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Hidayat, 2006, *Pengaruh Kualitas Layanan, Kualitas Produk, Dan Nilai Nasabah Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah Tabungan Bank Mandiri di Jawa Timur*. Desertasi. Program Studi Ilmu Ekonomi. Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Inka Janita Sembiring; Suharyono; Andriani Kusumawati, 2014, *Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan Studi pada Pelanggan McDonald's MT.Haryono Malang*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 15 No. 1 Oktober.
- Irmal, I., Gustiarani, E., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh E-Marketing dan E-CRM terhadap E-Loyalty Pengunjung Situs Website www. Cangkirbogor. com. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Kotler dan Amstrong, 2013, *Prinsip-Prinsip Pemasaran Jilid I*. Erlangga, Jakarta.
- Sunarsi, D., & Baharuddin, A. (2019). The Effect of Service Quality and Price Accuracy on Consumer Confidence and Implications for Sales Increase. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 101-110.
- .

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRIYA LIFEART
DEVELOPMENT**

**I Nyoman Marayasa^{1*}, Noryani²
Universitas Pamulang
marayasa569@gmail.com***

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,683 > 1,995$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,380 > 1,995$). Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,112 + 0,498X_1 + 0,252X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($43,373 > 2,740$).

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT. Indriya Lifeart Development. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on compensation for employee performance by 52.6%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($8.683 > 1.995$). The work environment has a significant effect on employee performance by 37.4%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($6.380 > 1.995$). Compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 10.112 + 0.498X_1 + 0.252X_2$ and the contribution of influence is 56.4%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($43.373 > 2.740$).

Keywords: Compensation, Work environment, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014:8). Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak di lakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2012:78). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:67).

Penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2014:67). Mathis dan Jackson (2012:118) usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014:84).

Pimpinan perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Tata ruang di tempat kerja seperti mebel, pewarnaan, pencahayaan, pertukaraan udara, keamanan fisik, kualitas udara, informal dan daerah pertemuan formal, daerah tenang, privasi, penyimpanan pribadi, rungan kerja, dan sebagainya, berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi semangat kerja dan gairah kerja tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Nitisemito, 2012:183). Leblebici (2012:2) beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya minimnya keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi.

Kompensasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan kinerja karyawan. Banyaknya karyawan yang saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya, dalam rangka membangun peningkatan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:181) “Kompensasi adalah imbalan atau jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

PT Indriya Lifeart Development adalah perusahaan yang bergerak di bidang tempat makan dan restoran yang diberi nama The Playground yang terletak di Plaza Indonesia ex, yang menawarkan menu dari berbagai benua. Pada tahun 2015 PT Indriya Lifeart Development membuka sebuah usaha catering yang diberi nama Paton dan Preciosa. Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahunnya, dll, dan diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja serta kemampuan masing-masing setiap pegawai.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2008:155) masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah recruitment. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari recruitment ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di PT Indriya Lifeart Development cabang Pondok Indah Mall. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, Menurut kinerja karyawan PT Indriya Lifeart Development terlihat dari turunnya pelayanan karyawan terhadap konsumen. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada, terlihat dari hasil wawancara dengan karyawan PT Indriya Lifeart Development. Berikut data absensi karyawan PT Indriya Lifeart Development kurang menaati peraturan

Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indriya Lifeart Development”

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development ?.

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden PT. Indriya Lifeart Development Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1 Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	70	32	48	38.50	4.162
Lingkungan kerja (X2)	70	30	46	38.19	3.704
Kinerja Karyawan (Y)	70	33	47	38.89	3.673
Valid N (listwise)	70				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,85 dengan standar deviasi 4,162.

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 3,704.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,88 dengan standar deviasi 3,673

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.250	2.854		4.993	.000
	Kompensasi (X1)	.640	.074	.725	8.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,250 + 0,640X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,250 diartikan jika kompensasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,250 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,640, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,640 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,640 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.711	3.649		4.305	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.607	.095	.612	6.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,711 + 0,607X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,711 diartikan jika lingkungan kerja tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 15,711 point.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,607, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,607 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,607 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.112	3.239		3.122	.003
	Kompensasi (X1)	.498	.092	.564	5.401	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.252	.104	.254	2.432	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,112 + 0,498X_1 + 0,252X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,112 diartikan jika kompensasi dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,112 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,498, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,498 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,498 point.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,252, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,252 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,252 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=70

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,725 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Lingkungan kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,612 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.551	2.461

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,751 artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.519	2.548

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,526 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.365	2.927

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,374 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.551	2.461

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,564 artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.250	2.854		4.993	.000
	Kompensasi (X1)	.640	.074	.725	8.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,683 > 1,995$), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.711	3.649		4.305	.000
Lingkungan kerja (X2)	.607	.095	.612	6.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,380 > 1,995$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.335	2	262.668	43.373	.000 ^b
	Residual	405.750	67	6.056		
	Total	931.086	69			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($43,373 > 2,740$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,250 + 0,640X_1$, nilai korelasi sebesar 0,725 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,683 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,711 + 0,607X_2$, nilai korelasi sebesar 0,612 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,380 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,112 + 0,498X_1 + 0,252X_2$, nilai korelasi sebesar 0,751 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(43,373 > 2,740)$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,683 > 1,995)$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,380 > 1,995)$.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(43,373 > 2,740)$.

B. Saran

Perusahaan harus mempertimbangkan kenaikan upah yang selama ini diberikan kepada karyawan agar mampu memenuhi kebutuhannya. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian lingkungan kerja yang lebih intens lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *"Sumber Kerangka Berfikir Kinerja"*. Gramedia, Jakarta Selatan, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Dessler, Gerry, *"Human Resources Management"*, Prenticehall, International Inc, London, 2014.
- Edi Sutrisno *"Sumber Daya Manusia"*, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Ghozali *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2017.
- Hasibuan, *"Indikator Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kartono, Kartini, *"Tipe Kepemimpinan Pemimpin Dan Kepemimpinan"*, PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Keith Davis dan John W. Newstrom (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Gramedia.
- KSU Ambonia Mekar, Ambon

- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Michael R Carrell, "*Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*", Edition, Prentice Hall Inc. Nre Jersey, 2015.
- Miftah Thoha "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Muskamal. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar.
- Nilasari, Irma dan Sri Wiludjeng, 2006, Pengantar Bisnis, Yogyakarta : Graha Ilmu
- NoerAlie Ramdani Suryana, *Jurnal Ilmiah Widya Ekonomika* (2018), ISSN: 2338-7807, Vol.2 No.1, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. A.W Fabercastell
- Sedarmayanti. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Yulk, G. 1989. *Leadership in Organizations*. Third edition. Prentice-Hall, Inc., New York.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA
MULTI FINANCE DI PAMULANG**

Muhammad Guruh^{1*}, Iman Syatoto², Ratna Sari³
Universitas Pamulang
dosen02256@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 46,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(4,864 > 2,052)$. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 43,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(4,534 > 2,052)$. Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,246 + 0,410X_1 + 0,351X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(16,112 > 2,980)$.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Competence and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Mutiara Multi Finance in Pamulang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on Employee Job Satisfaction of 46.7%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(4.864 > 2.052)$. Non-Physical Work Environment has a significant effect on Employee Job Satisfaction of 43.2%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(4.534 > 2.052)$. Competency and Non-Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction with a regression equation $Y = 9,246 + 0,410X_1 + 0,351X_2$ and the contribution of influence is 55,3%, hypothesis test is obtained F count $>$ F table or $(16,112 > 2,980)$.

Keywords: Competence, Non-Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja diperlukan manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai performance management, yaitu tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian management kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Menurut Stoner didalam Handoko (2017:8) Manajemen adalah proses perencanaan perorganisasian, pengarahaan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Mangkunegara (2015:5), Istilah 'competencies, 'competence' dan 'competent' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata 'competence' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya.

PT. Mutiara Multi Finance adalah salah satu perusahaan terbesar dan terpercaya di Indonesia dalam bidang Multi Finance yang sedang berkembang saat ini di Indonesia. PT. Mutiara Multi Finance memiliki 15 Cabang hampir diseluruh Indonesia dengan karyawan yang berpengalaman dan terlatih di dalam perusahaan PT. Mutiara Multi Finance. Dalam menjalankan bisnis ini PT. Mutiara Multi Finance bekerja secara profesional dan tidak dipengaruhi oleh intervensi dari pihak manapun, termasuk dengan internal perusahaan (stake holder), karena hal ini akan sangat berpengaruh terhadap arah kinerja dan kualitas kerja dari para pengurus perusahaan, dengan tidak adanya faktor pengaruh tersebut maka secara otomatis akan memberikan dukungan secara total kepada TOP Manajemen yang ada dalam menjalankan kinerja perusahaan sekaligus mempermudah dalam pencapaian VISI dan MISI perusahaan.ks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Kompetensi yang baik akan mendukung pengembangan karier karyawan, karena dengan memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Wakhid (2014:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: (1) kesehatan, (2) jaminan keamanan, (3) pelayanan, (4) pola komunikasi, dan (5) fasilitas kerja.

Dari hasil observasi masih ditemukan lingkungan kerja non fisik karyawan belum sepenuhnya terpenuhi oleh perusahaan dapat dilihat dari persentase di atas keadaan lingkungan kerja non fisik masuk kedalam katagori tidak baik komponen diatas harus segera diatasi untuk mendukung kerja karyawan supaya lebih baik lagi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2016:185). Adapun beberapa masalah di perusahaan seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja disebabkan beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan pegawai, kurangnya sosialisasi sesama rekan kerja dan kurangnya kesempatan promosi menjadi salah satu faktor yang menjadikan karyawan kurang puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Multi Finance".

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang.?
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 29 responden PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 29 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Kompetensi (X1)	29	31	48	39.69	4.028	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	29	31	46	38.62	3.968	
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	29	31	46	39.07	3.693	
Valid N (listwise)	29					

Kompetensi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019. Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,664. Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,499

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.198	5.138		2.763	.010
	Kompetensi (X1)	.627	.129	.683	4.864	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,198 + 0,627X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,198 diartikan jika Kompetensi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 14,198 point.
- 2) Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,627, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kompetensi sebesar 0,627 maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,627 point

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.436	5.239		2.946	.007
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.612	.135	.657	4.534	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,436 + 0,612X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,436 diartikan jika Lingkungan Kerja Non Fisik tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 15,436 point.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,612, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,612 maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,612 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.246	5.277		1.752	.092
Kompetensi (X1)	.410	.154	.447	2.656	.013
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.351	.157	.377	2.243	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,246 + 0,410X1 + 0,351X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,246 diartikan jika Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 9,246 point.
- 2) Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,410, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kompetensi sebesar 0,410 maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,410 point.
- 3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,351, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,351 maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,351 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

		Kompetensi (X1)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=29

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,683 artinya Kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Correlations^b

		Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=29

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,657 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.519	2.561

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,744 artinya Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.447	2.745

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,467 artinya Kompetensi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,7% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.411	2.834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,432 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,2% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.744 ^a	.553	.519	2.561
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,553 artinya Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,3% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain

3. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	14.198	5.138		2.763	.010
Kompetensi (X1)	.627	.129	.683	4.864	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,864 > 2,052), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.436	5.239		2.946	.007
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.612	.135	.657	4.534	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,534 > 2,052), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.339	2	105.669	16.112	.000 ^p
	Residual	170.523	26	6.559		
	Total	381.862	28			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (16,112 > 2,980), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,198 + 0,627X_1$, nilai korelasi sebesar 0,683 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,864 > 2,052$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,436 + 0,612X_2$, nilai korelasi sebesar 0,657 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,534 > 2,052$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,246 + 0,410X_1 + 0,351X_2$, nilai korelasi sebesar 0,744 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($16,112 > 2,980$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,864 > 2,052$).
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,534 > 2,052$).
3. Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($16,112 > 2,980$).

B. Saran

Kompetensi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 dan 2 yaitu Perusahaan mendorong karyawan memiliki prestasi dalam bekerja dan Perusahaan mengapresiasi setiap prestasi karyawannya, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,76. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi agar mampu mendorong karyawan lainnya untuk melakukan hal serupa.

Lingkungan kerja non fisik pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Perusahaan memfasilitasi ruang kerja antar karyawan memiliki privasi, dimana hanya

mencapai rata-rata *score* sebesar 3,69. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat ruang kerja karyawan satu sama lainnya dengan skat/partisi agar memiliki privasi yang cukup.

Kepuasan kerja Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan bidang saya, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,62. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menempatkan karyawan pada unit atau divisi sesuai dengan kemampuan karyawannya

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Dharma,Surya (2013), *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Sedarmayanti (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sondang, P.Siagian (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIBLESS INDO MULTI**

Retno Japanis Permatasari^{1*}, Dede Supiyan²
Universitas Pamulang
dosen01377@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,578 > 1,989$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,148 > 1,989$). Pengembangan Karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,892 + 0,289X_1 + 0,575X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 71,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($69,866 > 2,770$).

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Service Quality and Satisfaction. This study aims to determine the effect of Career Development and motivation on employee performance at PT. Unibless Indo Multi. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Career Development has a significant effect on employee performance by 42.7%, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($6.578 > 1.989$). Motivation has a significant effect on employee performance by 64.0%, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($10.148 > 1.989$). Career Development and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 5.892 + 0.289X_1 + 0.575X_2$ and the contribution of influence is 71.0%, the hypothesis test is obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($69.866 > 2.770$).

Keywords: Career Development, Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan untuk berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Perusahaan juga harus dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lainnya. Maka perusahaan harus bisa memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan sehingga SDM sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan dan menempatkan SDM yang kualified pada setiap jabatan. Untuk itu diperlukan adanya seleksi calon tenaga kerja (I Komang, 2012:70). Industri telekomunikasi dan informatika (telematika) dalam negeri mengalami pertumbuhan signifikan setelah penerapan kebijakan tingkat komponen dalam negeri (TKDN) untuk smartphone dan perangkat teknologi informasi 4G. Di era digital saat ini, digitalisasi arsip artikel berita surat kabar menjadi sangat penting untuk dilakukan. Digitalisasi perlu dilakukan untuk mempermudah akses perolehan informasi bagi mahasiswa dan masyarakat umum.

PT. Unibless Indo Multi, adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, diantaranya IT Trading, yaitu meliputi IT Hardware (PC, Notebook, Server, Storage, Scanner, Printer, Alat Perkantoran (ATK, Rack Dokumen, Meubelair), Alat Peralatan Pendukung Kearsipan (Rak Arsip, Karton Box, RFID). Penjualan dan Penyewaan Komputer dan Perlengkapannya serta Penjualan dan Penyewaan Mesin fotocopy dan Printer Multifungsi (Brand Kyocera), IT Services meliputi jasa penyimpanan dokumen secara fisik, Document Imaging dan Redrawing (Digitalisasi Dokumen), Data Capture, Record Management, Physical Management, Document Management / Electronic Filing System Solution (EFS), IT System Integrator, Office Moving Services, Digital Printing Services serta Training di bidang Dokumen dan Manajemen Pengarsipan serta IT Outsourcing yaitu jasa Alih Daya (Outsourcing) Office Staf, dan menyediakan jasa Manajemen dan Konsultasi Dokumen

Pengembangan adalah Implementasi rencana-rencana karier memerlukan pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung departemen personalia, atau tidak tergantung pada departemen. berikut akan dibahas taktik-tatik yang dapat digunakan para karyawan dalam pengembangan karier, dan kemudian diuraikan peranan departemen personalia dalam kegiatan-kegiatan tersebut (Handoko 2014 :131).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: *"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIBLESS INDO MULTI"*.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Unibless Indo Multi. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir (X1)	60	31	47	37.92	3.832
Motivasi (X2)	60	29	48	38.62	3.854
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	39.03	3.513
Valid N (listwise)	60				

Pengembangan Karir diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 3,832.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,86 dengan standar deviasi 3,858.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,90 dengan standar deviasi 3,513.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.318	3.471		4.702	.000
	Pengembangan Karir (X1)	.599	.091	.654	6.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,318 + 0,599X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,318 diartikan jika Pengembangan Karir tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 16,318 point.
- 2) Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,599, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pengembangan Karir sebesar 0,599 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,599 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.881	2.788		3.903	.000
	Motivasi (X2)	.729	.072	.800	10.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,881 + 0,729X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,881 diartikan jika motivasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,881 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,729, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,729 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,729 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.892	2.855		2.064	.044
	Pengembangan Karir (X1)	.289	.077	.315	3.725	.000
	Motivasi (X2)	.575	.077	.631	7.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,892 + 0,289X1 + 0,575X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,892 diartikan jika Pengembangan Karir dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 5,892 point.
- 2) Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,289, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pengembangan Karir sebesar 0,289 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,289 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,575, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,575 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,575 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun

simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Pengembangan Karir (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengembangan Karir (X1)	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,654 artinya Pengembangan Karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,800 artinya motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	1.924

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,843 artinya Pengembangan Karir dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.417	2.681

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,427 artinya Pengembangan Karir memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.634	2.126

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,640 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	1.924

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,710 artinya Pengembangan Karir dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.318	3.471		4.702	.000
	Pengembangan Karir (X1)	.599	.091	.654	6.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,578 > 1,989), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.881	2.788		3.903	.000
	Motivasi (X2)	.729	.072	.800	10.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,148 > 1,989), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan

motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.027	2	258.513	69.866	.000 ^b
	Residual	210.907	57	3.700		
	Total	727.933	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,866 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,318 + 0,599X_1$, nilai korelasi sebesar 0,654 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,578 > 1,989). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,881 + 0,729X_2$, nilai korelasi sebesar 0,800 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,148 > 1,989). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,892 + 0,289X_1 + 0,575X_2$, nilai korelasi sebesar 0,843 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,866 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,578 > 1,989).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,148 > 1,989).
3. Pengembangan Karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,866 > 2,770).

B. Saran

Perusahaan harus membantu merencanakan pengembangan karier karyawannya sehingga lebih mempermudah pencapaian harapan karyawan. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- M. Harlie, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11 No.2, 2015. Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kab. Tabalong, Kalsel
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Rajawali Pers
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Teguh Ananta Pradipta, *Jurnal Katalogiis*, Vol:5 No.7, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Tika, Moh. Pambundu. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN MC DONALD
PONDOK CABE-TANGERANG SELATAN**

Theobaldus Boro Tura^{1*}, Sudiarto²
Universitas Pamulang
dosen00660@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,598 > 2,009$). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,542 > 2,009$). Kedisiplinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,509 + 0,432X_1 + 0,363X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,9%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($35,058 > 2,790$).

Kata Kunci : Kedisiplinan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Discipline and Organizational Culture on employee performance at Mc Donald's Pondok Cabe Branch, South Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Discipline has a significant effect on employee performance by 46.5%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($6.598 > 2.009$). Organizational Culture has a significant effect on employee performance by 38.1%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($5.542 > 2.009$). Organizational Discipline and Culture simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 8,509 + 0,432X_1 + 0,363X_2$ and an influence contribution of 58,9%, hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($35,058 > 2,790$)

Keywords: Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2017: 9). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. (Hasibuan, 2017:244). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2015:2).

Berdasarkan hasil survey di Restoran Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan, banyak karyawan yang kurang tanggap dan peduli terhadap keinginan customer, terlihat dari hal sederhana sebagian sikap karyawan yang jarang senyum dan bersikap ramah, sehingga terlihat budaya organisasinya yang belum kondusif.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:18). Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi. Pada Restoran Mc Donald's Cabang Pondok Cabe - Tangerang Selatan, karyawan yang saat ini bekerja sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya. Tingginya tingkat absensi karyawan seperti keterlambatan karyawan juga masih tergolong tinggi. Permasalahan tersebut disebabkan masih rendahnya kedisiplinan karyawan pada Restoran Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan antara lain, kurang disiplin karyawan saat masuk kerja. Masih banyaknya karyawan yang datang erlambat, kurang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: *"Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Mc Donald's Cabang Pondok Cabe - Tangerang Selatan "*.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 responden Mc Donald's Cabang Pondok Cabe-Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Kedisiplinan (X1)	52	31	48	38.33	4.237	
Budaya Organisasi (X2)	52	30	48	38.38	3.881	
Kinerja Karyawan (Y)	52	32	47	39.02	3.600	
Valid N (listwise)	52					

Kedisiplinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 4,237.

Budaya Organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,881. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,90 dengan standar deviasi 3,600.

1. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kedisiplinan (X1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	16.801	3.388		4.960	.000
Kedisiplinan (X1)	.580	.088	.682	6.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,801 + 0,580X_1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,801 diartikan jika Kedisiplinan tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 16,801 point.
- 2) Koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0,580, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kedisiplinan sebesar 0,580 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,580 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.056	3.983		4.283	.000
Budaya Organisasi (X2)	.572	.103	.617	5.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 17,506 + 0,572X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 17,506 diartikan jika Budaya Organisasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 17,506 point.
- 2) Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,572, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Budaya Organisasi sebesar 0,572 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,572 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.509	3.701		2.299	.026
Kedisiplinan (X1)	.432	.087	.509	4.978	.000
Budaya Organisasi (X2)	.363	.095	.392	3.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,509 + 0,432X_1 + 0,363X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,509 diartikan jika Kedisiplinan dan Budaya Organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,509 point.
- 2) Koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0,432, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kedisiplinan sebesar 0,432 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,432 point.
- 3) Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,363, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Budaya Organisasi sebesar 0,363 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,363 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Kedisiplinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kedisiplinan (X1)	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,682 artinya Kedisiplinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,617 artinya Budaya Organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kedisiplinan dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.572	2.356

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,767 artinya Kedisiplinan dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.455	2.658

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,465 artinya Kedisiplinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,5% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.368	2.862

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,381 artinya Budaya Organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.572	2.356

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,589 artinya Kedisiplinan dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.801	3.388		4.960	.000
	Kedisiplinan (X1)	.580	.088	.682	6.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,598 > 2,009), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.056	3.983		4.283	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.572	.103	.617	5.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,542 > 2,009), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.078	2	194.539	35.058	.000 ^b
	Residual	271.903	49	5.549		
	Total	660.981	51			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (35,058 > 2,790), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,801 + 0,580X_1$, nilai korelasi sebesar 0,682 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,598 > 2,009). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,506 + 0,572X_2$, nilai korelasi sebesar 0,617 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,542 > 2,009). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,509 + 0,432X_1 + 0,363X_2$, nilai korelasi sebesar

0,767 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($35,058 > 2,790$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,598 > 2,009$).
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,542 > 2,009$).
3. Kedisiplinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($35,058 > 2,790$).

B. Saran

Variabel keKedisiplinan, diperoleh rata-rata *score* sebesar 3,83, hal ini masih dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan harus dapat menerapkan peraturan tanpa tebang pilih, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus meng-upgrade skill karyawan sehingga mereka semakin terBudaya Organisasi untuk meningkatkan keKedisiplinan dan kinerja mereka.

Variabel budaya organisasi, diperoleh rata-rata *score* sebesar 3,84, hal ini masih dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan harus dapat mengoptimalkan karyawan agar menjadi *leader* memberi peranan penting dalam membentuk budaya kerja pada organisasi. menambahkan rasa kepemilikan dan menaikkan loyalitas karyawan dalam perusahaan, memperkuat nilai organisasi sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku di dalam lingkungan kerja.

Variabel kinerja karyawan, diperoleh rata-rata *score* sebesar 3,90, hal ini masih dapat ditingkatkan dengan cara mesti ada peran langsung ke ikut sertaan dalam manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2016. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta
- Azwar, Saifudin. 2015. "*Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*". Jakarta Pustaka Pelajar.
- Fandy Tjiptono. 2012 "*Service Management Mewujudkan Layanan Prima*".
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program.IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, 2010. *Buku Saku Keterampilan dan Prosedur Dasar*. Edisi 5, Jakarta: EGC
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2011. *Manajemen Pemasaran* , Edisi 13 Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa : Bob Sabran, Erlangga, Jakarta
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Volume 24 - Issue 8

- Lupiyoadi, Hamdani. 2012. *"Manajemen Pemasaran Jasa"*. Salemba Empat, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat. 2012. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sudarsono, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Varian Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Laboratorium Klinik Kimia Farma-Bintaro. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 16-26.
- Sugiyono. 2016 *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G"*. Cetakan ke-23 CV. Alfabeta Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE
CAMELS DAN RGEC PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK
PERIODE 2015-2019**

Widya Intan Sari^{1*}, Destian Andhani²
Universitas Pamulang
dosen02451@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode CAMELS dan RGEC PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Tahun 2020. Kinerja keuangan adalah suatu usaha formal yang dilaksanakan perusahaan untuk mengevaluasi efisien dan efektivitas dari aktivitas perusahaan yang telah dilaksanakan pada periode waktu tertentu. Data penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa PT Bank Mandiri (Persero) Tbk tidak mempunyai perbedaan kinerja keuangan yang signifikan namun secara keseluruhan indikator-indikator penilaian kesehatan bank dapat dikatakan sangat baik dan analisis menggunakan RGEC lebih baik karena lebih adanya risiko dibandingkan dengan CAMELS karena hanya laba. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja keuangan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan analisis keuangan seperti CAMELS dengan indikator CAR, KAP, BOPO, dan FDR sedangkan RGEC dengan indikator NPF, ROA, ROE.

Kata Kunci: Camels, Rgec, Indikator Penilaian Tingkat Kesehatan

ABSTRACT

Financial Performance Analysis Using the CAMELS and RGEC Methods of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Management Study Program S1, Faculty of Economics, University of Pamulang, 2020. Financial performance is a formal effort carried out by companies to evaluate the efficiency and effectiveness of company activities that have been carried out in a certain period of time. The research data uses secondary data obtained from financial reports by PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. This type of research is descriptive with qualitative analysis. Based on the research results that PT Bank Mandiri (Persero) Tbk does not have a significant difference in financial performance, but overall the indicators of bank health assessment can be said to be very good and the analysis using RGEC is better because there is more risk compared to CAMELS because it is only profit. The purpose of this study was to determine the financial performance of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk using financial analysis such as CAMELS with indicators of CAR, KAP, BOPO, and FDR, while RGEC with indicators of NPF, ROA, ROE.

Keywords: Camels, Rgec, Health Level Assessment Indicators.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti sekarang ini, sektor perbankan merupakan salah satu yang mengalami perkembangan yang sangat pesat seiring dengan kecanggihan teknologi dan semakin meningkatnya pendidikan dan ilmu pengetahuan. Semakin sehat kinerja suatu bank, maka semakin meningkat pula tingkat kepercayaan masyarakat pada bank tersebut. Tingkat kesehatan bank dapat diukur dalam beberapa faktor, salah satu alat yang dapat digunakan adalah laporan keuangan bank yang akan diukur tingkat kesehatannya. Berdasarkan laporan keuangan dapat dihitung sejumlah rasio keuangan yang dapat dijadikan dasar penilaian tingkat kesehatan bank.

Menurut UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Lembaga keuangan sering dijuluki sebagai lembaga keuangan yang memiliki sifat khusus, karena penyaluran jasa kredit yang diberikan oleh lembaga perbankan dapat meningkatkan perekonomian suatu negara. Disisi lain lembaga perbankan juga menjadi lembaga yang menetapkan kebijakan moneter. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengaturan dan pengawasan khusus pula bagi lembaga perbankan. Lembaga perbankan wajib melakukan pengelolaan yang prudent dan harus menjaga kepercayaan nasabah. Kepercayaan nasabah dianggap penting karena kegiatan operasional bank akan berjalan dengan baik apabila kepercayaan nasabahnya baik pula. Demi menjaga kepercayaan masyarakat dan stabilitas sistem pembayaran, bank-bank yang beroperasi perlu di nilai tingkat kesehatannya. Tata cara penilaian kesehatan bank diatur dalam SK Direksi BI No. 31/11/KEP/DIR tanggal 30 April 1997 dan telah diubah dengan SK Direksi BI tanggal 30 Mei 2004.

Tingkat kesehatan bank digunakan sebagai salah satu sarana dalam mengevaluasi kondisi dan permasalahan yang dihadapi bank serta menentukan tindak lanjut untuk mengatasi kelemahan bank oleh Otoritas Jasa Keuangan (Kasmir, 2014 :36). Tingkat kinerja keuangan dapat dinilai dari laporan keuangan, diantaranya dari neraca dan laporan laba ruginya.

Berdasarkan Peraturan Bank Indonesia No. 13/1/PBI/2011 bank umum memiliki aturan baru mengenai penilaian tingkat kesehatan. Cakupan penilaiannya menggunakan pendekatan resiko dengan faktor-faktor yang dinilai antara lain Risk profile (Profil resiko), Good Corporate Governance (GCG), Earnings (Rentabilitas), Capital (Permodalan). Penilaian ini disebut dengan metode RGEC, namun berdasarkan peraturan metode ini hanya digunakan untuk bank umum konvensional. Sedangkan bank syariah hingga tahun 2013 masih menggunakan metode CAMELS.

Melihat betapa pentingnya dilakukannya suatu analisis kinerja keuangan berdasarkan laporan keuangannya, maka penulis melakukan penelitian ini.

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja keuangan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk agar masyarakat dapat mengetahui apakah kinerja keuangan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk baik atau tidak dengan metode CAMELS dan RGEC.

Penelitian ini memiliki manfaat bagi peneliti khususnya yaitu sebagai salah satu media untuk menerapkan ilmu. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi mengenai kinerja keuangan dengan menggunakan metode CAMELS dan RGEC. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam mengetahui perubahan kinerja keuangan dan memprediksi keadaan perusahaan di masa yang akan datang.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Bagaimana tingkat kesehatan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan metode CAMELS pada periode 2015-2019 ?
2. Bagaimana tingkat kesehatan kesehatan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan metode RGEC pada periode 2015-2019 ?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kesehatan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan metode CAMELS pada periode 2015-2019.
2. Untuk mengetahui tingkat kesehatan kesehatan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan metode RGEC pada periode 2015-2019.

II. METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh laporan keuangan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Periode 2015-2019. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*, yaitu tipe desain penelitian yang berupa pengumpulan data dari Bursa Efek Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan dan Bank Indonesia secara online. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sifat penelitian ini adalah survey data sekunder. Data yang digunakan merupakan data time series karena data dalam penelitian ini terdiri dari satu objek namun terdiri dari beberapa waktu periode.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Penilaian Kinerja Keuangan Menggunakan CAMELS

a) Capital (Permodalan)

Semakin tinggi nilai CAR berarti semakin tinggi modal sendiri untuk membiayai aktiva produktif dan semakin rendah biaya yang dikeluarkan oleh bank. Adanya penurunan CAR disebabkan oleh penurunan modal terhadap kenaikan ATMR

Tabel 1. Rasio CAR

No.	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	20,29%	1
2	2016	19,82%	1
3	2017	20,57%	1
4	2018	20,20%	1
5	2019	16,15%	1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rasio permodalan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama lima tahun 2015-2019 secara berturut-turut adalah 20,29%, 19,82%, 20,57%, 20,20%, 16,15%. Dilihat bahwa rasio CAR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. fluktuatif dari tahun ke tahun. Penurunan terjadi pada tahun 2016 dimana rasio CAR sebesar 19,82% namun pada tahun 2016 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk mampu meningkatkan kecukupan penyediaan modal, walaupun terjadi fluktuatif dari tahun ke tahun rasio CAR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berada pada $KPMM \geq 12\%$ sehingga rasio

permodalannya dapat dikategorikan sangat sehat serta menunjukkan bahwa kemampuan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam menyerap kerugian dan mengelola kecukupan permodalannya dengan baik. Berdasarkan tabel 4.1 peringkat kesehatan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dilihat dari permodalannya memperoleh peringkat 1 yang artinya mendapatkan predikat sangat baik, karena rasio CAR melebihi standar minimal Bank Indonesia yaitu 8%.

b) Kualitas Aset

Tabel 2. Kualitas Aset

No.	Tahun	Rasio
1	2015	8,10%
2	2016	7,51%
3	2017	2,38%
4	2018	1,54%
5	2019	3,84%

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil perhitungan rasio KAP dapat dilihat bahwa rasio KAP semakin tahun mengalami fluktuasi naik dan turun, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar rasio KAP maka semakin tidak sehat bagi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Hal ini karena semakin besar nilai asset tidak disertai kenaikan total aktiva produktif sehingga manajemen harus dapat mengkaji ulang kembali terhadap pemberian kredit terhadap nasabahnya. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk mampu menjaga rasio KAP dibawah 10% sehingga berdasarkan kriteria penilaian rasio KAP dapat dikategorikan dalam kelompok sangat sehat. Besarnya rasio KAP dibawah 10% yang diperoleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk menunjukkan bahwa PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. memiliki aktiva produktif bermasalah yang relatif kecil. Karena semakin kecil rasio KAP, maka semakin besar tingkat kemungkinan diterimanya kembali dana yang ditanamkan. Oleh karena itu, nilai kredit dibatasi maksimum 100 maka nilai rasio PT Bank Mandiri (Persero) Tbk pada tahun 2015- 2019 diakui sebagai 100, karena angka ini kreditnya lebih dari nilai maksimum yang telah ditentukan maka bobot presentasi sejumlah 25%.

c) Earning (Rentabilitas)

Tabel 3. ROA

No.	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	22,62%	1
2	2016	22,09%	1
3	2017	23,11%	1
4	2018	25,07%	1
5	2019	8,30%	1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rasio ROA PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama lima tahun 2015-2019 secara berturut-turut adalah 22,62%, 22,09%, 23,11%, 25,07%, 8,30%. Dilihat bahwa pada tahun 2015 nilai ROA dalam kondisi stabil sebesar 22,62% pada tahun 2016 nilai ROA turun sebesar 0,53% menjadi 22,09% dan naik sebesar 1,02% pada tahun 2017. Namun dilihat dari tahun 2015-2019 nilai ROA dinilai sangat sehat karena melebihi dari standar yang ditetapkan oleh Bank Indonesia, sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup drastis sebesar 16,77% ini menunjukkan bahwa rasio ROA berada posisi yang masih dikatakan sehat karena masih di atas penilaian yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.

d) Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO)

Tabel 4. Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO)

No	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	67,44%	1
2	2016	66,48%	1
3	2017	71,78%	1
4	2018	80,94%	1
5	2019	69,67%	1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil perhitungan nilai BOPO PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama lima tahun periode 2015-2019 secara berturut-turut adalah 67,44%, 66,48%, 71,78%, 80,94%, 69,67%. Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai BOPO berfluktuasi setiap tahunnya dari tahun 2015 hingga tahun 2019 namun pada tahun 2018 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk mampu meningkatkan kecukupan penyediaan modalnya, walaupun terjadi penurunan BOPO setiap tahunnya nilai BOPO PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berada pada interval BOPO < 94% sehingga biaya operasional dan pendapatan operasionalnya dapat dikategorikan sangat sehat serta menunjukkan bahwa kemampuan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam melakukan kegiatannya dengan baik.

e) Likuiditas

Tabel 5. *Financing to Deposit Ratio*

No.	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	15,76%	4
2	2016	9,59%	2
3	2017	17,78%	4
4	2018	17,09%	4
5	2019	17,09%	4

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rasio FDR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama lima tahun 2015-2019 mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Walaupun penurunan terjadi selama lima tahun nilai rasio FDR masih berada melebihi nilai standar yang sudah ditetapkan. Jumlah kredit yang diberikan semakin tinggi daripada jumlah dana yang diterima sehingga perlu diperhatikan untuk memberikan kredit terhadap nasabah. Rasio FDR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berada pada tingkat peringkat 2 pada tahun 2015-2016 namun pada tahun 2017- 2019 rasio FDR mengalami kenaikan, namun angka ini berada di posisi yang cukup baik karena berada di peringkat 4 dapat dikategorikan cukup sehat.

2. Penilaian Kinerja Keuangan Menggunakan REGC

a) Risk Profile

Non Performing Financing (NPF)

Rasio NPF ini diperoleh dari pembiayaan bermasalah yaitu pembiayaan kepada pihak ketiga (bukan bank) dibagi dengan total pembiayaan kepada pihak ketiga (bukan bank).

Tabel 6. *Non Performing Financing (NPF)*

No.	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	22,09%	1
2	2016	21,14%	1
3	2017	22,06%	1
4	2018	21,42%	1
5	2019	18,63%	1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan perhitungan NPF yang menunjukkan bahwa dari tahun 2015-2019 NPF PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berada dibawah nilai yang ditentukan oleh Bank Indonesia yaitu pada Peringkat Komposit-1 (PK-1). Kenaikan tertinggi berada pada tahun 2015 cukup tinggi yaitu sebesar 22,09% dengan (PK- 5). Semakin tinggi nilai NPF maka semakin tinggi tunggakan kredit yang dapat menurunkan pendapatan. Namun nilai NPF PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dinyatakan sangat sehat karena nilai NPF dibawah standar dari 11% yang sudah ditetapkan BI.

Financing to Deposit Ratio (FDR)

Rasio FDR ini digunakan untuk menilai likuiditas dengan cara membandingkan antara jumlah pembiayaan yang diberikan oleh bank dan dana pihak ketiga.

Tabel 7. *Financing to Deposit Ratio (FDR)*

No.	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	15,76%	1
2	2016	9,59%	1
3	2017	17,78%	1
4	2018	17,09%	1
5	2019	17,09%	1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rasio FDR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk secara fluktuasi yaitu 15,76%, 9,59%, 17,78%, 17,09%, 17,09%. Namun pada tahun 2016 rasio FDR menurun sebesar 6,17%. Rasio FDR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berada di tingkat peringkat 1 pada tahun 2017-2019 namun pada tahun 2015-2017 rasio FDR berada di posisi yang cukup baik karena berada di peringkat 3.

Earning (Rentabilitas). Rasio ROA digunakan untuk mengukur kemampuan bank memperoleh laba sebelum pajak. Semakin besar nilai ROA maka semakin besar pula keuntungan yang dicapai oleh bank.

b) **Return On Asset (ROA)**

Tabel 8. *Return On Asset (ROA)*

No	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	22,62%	1
2	2016	22,09%	1
3	2017	23,11%	1
4	2018	25,07%	1
5	2019	8,30%	1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rasio ROA PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama lima tahun 2015-2019 secara berturut-turut adalah

22,62%, 22,09%, 23,11%, 25,07%, 8,30%. Dilihat bahwa pada tahun 2015 nilai ROA dalam kondisi stabil sebesar 22,62% pada tahun 2016 nilai ROA turun sebesar 0,53% menjadi 22,09% dan naik sebesar 1,02% pada tahun 2017. Namun dilihat dari tahun 2015-2019 nilai ROA dinilai sangat sehat karena melebihi dari standar yang ditetapkan oleh Bank Indonesia, sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup drastis sebesar 16,77% ini menunjukkan bahwa rasio ROA berada poisi yang masih dikatakan sehat karena masih di atas penilaian yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.

c) **Return On Equity (ROE)**

Tabel 9. *Return On Equity (ROE)*

No	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	15,08%	1
2	2016	16,23%	1
3	2017	14,53%	1
4	2018	11,12%	1
5	2019	23,03%	1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 nilai ROE PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berubah secara fluktuatif. Peningkatan ROE tertinggi selama periode terjadi pada tahun 2019 dimana nilai ROE sebesar 23,03%, sedangkan penurunan drastis terjadi pada tahun 2018 dengan nilai sebesar 11,12%. Peringkat komposit ROE dari tahun 2015-2019 dinilai sangat sehat karena melebihi dari kriteria penilaian yang ditetapkan oleh BI yaitu 1,2%, ini menunjukkan bahwa rasio ROE berada pada posisi yang sehat karena berada lebih dari nilai yang ditetapkan oleh BI.

d) **Capital (Permodalan)**

Tabel 10. *Rasio CAR*

No.	Tahun	Rasio	Peringkat
1	2015	20,29%	1
2	2016	19,82%	1
3	2017	20,57%	1
4	2018	20,20%	1
5	2019	16,15%	1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rasio permodalan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama lima tahun 2015-2019 secara berturut-turut adalah 20,29%, 19,82%, 20,57%, 20,20%, 16,15%. Dilihat bahwa rasio CAR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. fluktuatif dari tahun ke tahun. Penurunan terjadi pada tahun 2016 dimana rasio CAR sebesar 19,82% namun pada tahun 2016 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk mampu meningkatkan kecukupan penyediaan modal, walaupun terjadi fluktuatif dari tahun ke tahun rasio CAR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berada pada $KPMM \geq 12\%$ sehingga rasio permodalannya dapat dikategorikan sangat sehat serta menunjukkan bahwa kemampuan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam menyerap kerugian dan mengelola kecukupan permodalannya dengan baik. Berdasarkan tabel 4.1 peringkat kesehatan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dilihat dari permodalannya memperoleh peringkat 1 yang artinya mendapatkan predikat

sanagt baik, karena rasio CAR melebihi standar minimal Bank Indonesia yaitu 8%.

Nilai rasio CAR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk pada tahun 2015 sampai dengan 2019 menunjukkan bahwa nilai kredit CAR lebih besar dibandingkan dengan batas minimum yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. Maka rasio yang dicapai oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dikategorikan sangat sehat. Dimana indikator sangat sehat menunjukkan bahwa semakin besar nilai rasio CAR yang dimiliki bank maka akan semakin baik karena bank mampu menyediakan modal dalam jumlah besar sehingga dapat memenuhi kewajiban yang dimilikinya, baik dalam mendanai kegiatan operasional maupun untuk menghadapi risiko yang mungkin akan terjadi.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis metode CAMEL: hasil penilaian *Risk Profile* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan 2 indikator yaitu faktor risiko kredit dengan menggunakan rasio NPF dan risiko likuiditas dengan rasio FDR selama tahun 2015-2019 berada dalam kondisi yang sehat. Terbukti dengan nilai NPF selama tahun 2013-2017 adalah 22,09%, 21,14%, 22,06%, 21,42%, 18,63% berada dalam kondisi yang sangat sehat. Sedangkan nilai FDR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama tahun 2015-2019 adalah 15,76%, 9,59%, 17,78%, 17,09%, 17,09%. berada dalam kondisi yang cukup sehat. Hasil penilaian *Earning* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan 2 indikator yaitu faktor ROA dan ROE selama tahun 2015-2019 berada dalam kondisi yang sehat. Terbukti dengan nilai ROA selama tahun 2015-2019 adalah 22,62%, 22,09%, 23,11%, 25,07%, 8,30% berada dalam kondisi yang sangat sehat. Sedangkan nilai ROE BPRS Harta Insan Karimah selama tahun 2015-2019 adalah 15,08%, 16,23%, 14,53%, 11,12%, 23,03% berada dalam kondisi yang sangat sehat. Niali ROA dan ROE yang diperoleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk telah berhasil mampu menghasilkan profitabilitas. Hasil penilaian *Capital* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama tahun 2015-2019 berada dalam kondisi yang sangat sehat. Terbukti dengan nilai CAR selama tahun 2013-2017 adalah 20,29%, 19,82%, 20,57%, 20,20%, 16,15% berada dalam kondisi yang sangat sehat. Nilai CAR tersebut berada di atas standar minimal CAR yang telah ditetapkan oleh BI serta hal ini menunjukkan bahwa PT Bank Mandiri (Persero) Tbk mampu mengelola permodalan dengan sangat baik.
2. Berdasarkan analisis metode REC: hasil penilaian *Capital* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama tahun 2015-2019 berada dalam kondisi yang sangat sehat. Terbukti dengan nilai CAR selama tahun 2015-2019 adalah 20,29%, 19,82%, 20,57%, 20,20%, 16,15% berada dalam kondisi yang sangat sehat. Hasil penilaian *Asset quality* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama tahun 2013-2017 berada dalam kondisi yang sangat sehat. Terbukti dengan nilai KAP selama tahun 2013-2017 adalah 8,10%, 7,51%, 2,38%, 1,54%, 3,84% berada dalam kondisi yang sangat sehat. Besarnya rasio KAP dibawah 10,35% yang diperoleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk menunjukkan bahwa PT Bank Mandiri (Persero) Tbk memiliki aktiva produktif bermasalah yang relatif kecil. Hasil penilaian *Earning* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan 2 indikator yaitu faktor ROA dan ROE selama tahun 2013-2017 berada dalam kondisi yang sehat. Terbukti dengan nilai ROA selama tahun 2013- 2017 adalah 22,62%, 22,09%, 23,11%, 25,07%, 8,30% berada dalam kondisi yang sangat sehat. Sedangkan nilai BOPO PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama tahun 2015-

2019 adalah 67,44%, 66,48%, 71,78%, 80,94%, 69,67%. Nilai BOPO PT Bank Mandiri (Persero) Tbk berada pada interval BOPO < 94% dapat dikategorikan sangat sehat serta menunjukkan bahwa kemampuan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk dalam melakukan kegiatan operasinya dengan baik. Hasil penilaian *Liquidity* terbukti nilai FDR PT Bank Mandiri (Persero) Tbk selama tahun 2015-2019 berada dalam kondisi yang cukup sehat.

3. Berdasarkan hasil penelitian dengan CAMEL dan RGEC tidak mempunyai perbedaan kinerja keuangan yang signifikan namun secara keseluruhan faktor-faktor penilaian dapat dikatakan sangat baik dan analisis menggunakan RGEC lebih baik karena lebih adanya risiko dibandingkan dengan CAMEL karena hanya laba.

B. Saran

1. Bagi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, sebaiknya mengembangkan usahanya dan meningkatkan lagi pengelolaan keuangan perusahaannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mengukur kesehatan bank dengan sensitivitas, manajemen dan Good Corporate Governance sehingga dapat memberikan hasil yang lebih akurat.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sartono. 2008, "*Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi*", Edisi 4, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Aji Permana, Bayu. 2012. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Menurut Metode CAMELS dan RGEC*. Universitas Negeri Surabaya
- Amelia, R. W., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Return On Asset Dan Return On Equity Terhadap Debt To Equity Ratio Pada PT. Kalbe Farma, TBK. Ad Deenar: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(01), 105-114.
- Bank Indonesia, Surat Edaran Kepada Semua Bank Umum No. 13/DPNP Jakarta 2011 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Hal. 8
- Bank Indonesia. "*Pengembangan Pasar Uang serta SBI dan SBPU di Pasar Sekunder*". Paper, Jakarta. 1989.
- Birgham, F. Eugene & Joel F. Houston. 2010, "*Dasar-dasar Manajemen Keuangan*". Edisi II & Buku 1, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Bodie, Kane, Marcus, "*Investment*", Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Boediono, "*Ekonomi Indonesia, Mau Kemana?. Kumpulan Essai Ekonomi, Kepustakaan Populer*", Gramedia, 2009
- Burhanuddin. 2010. "*Aspek Hukum Lembaga keuangan Syariah*", Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darsono. 2009, "*Manajemen Keuangan*", Penerbit : Nusantara Consulting, Jakarta.
- Gumilar, I., Sunarsi, D. (2020). Comparison of financial performance in banking with high car and low car (Study of banks approved in the Kompas 100 index for the period 2013-2017). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Volume 24 - Issue 7*
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Dasar-dasar Perbankan Cetakan ke 4*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2007. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Jumingan. 2006. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan Edisi Satu*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Volume 24 - Issue 8*
- Lukman Dendawijaya. 2005. *Manajemen Perbankan*. Bogor : Ghalia Indonesia

- M Manullang. 2014, "*Dasar-dasar Manajemen*". Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Munawir, S. 2012. *Analisis Informasi Keuangan*. Yogyakarta : Liberty.
- Murni, Asfia, "*Ekonomi Makro*", PT Refika Aditama, Jakarta 2006.
- Nofiana, L., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Inventory Round Ratio and Activities Round Ratio of Profitability (ROI). *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(1), 95-103.
- Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 Tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum Hal. 2
- Sari, S.P. 2016. *Seminar Manajemen Keuangan*. Palembang : UIN Raden Fatah.
- Srimindarti, C. 2006. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja*. Semarang : STIE Stikubank.
- Sugiyono. 2012, "*Memahami Metode Penelitian Kuantitatif*", Penerbit : Afabeta, Bandung.
- Suharsini Ari Kunto. 2010, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Suryadi dan Purwanto. 2008. *Statistika Untuk Ekonomi Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat

**PENGARUH PAJAK, EXCHANGE RATE, TUNNELING INCENTIVE
DAN BONUS PLAN TERHADAP TRANSAKSI TRANSFER PRICING
PADA PERUSAHAAN MULTINASIONAL STUDI EMPIRIS PADA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN
2014-2017**

Sapta Setia Darma
Universitas Pamulang
saptasdarma@gmail.com, dosen01241@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel pajak, *exchange rate*, *tunnelling incentive* dan *bonus plan* terhadap transaksi *transfer pricing* pada perusahaan multinasional dengan studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2017. Populasi penelitian adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2017 yang terdiri dari 157 perusahaan, sedangkan sampel penelitian adalah 44 laporan keuangan dengan empat tahun pengamatan. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu laporan keuangan. Hipotesis penelitian diuji menggunakan uji asumsi klasik, analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pajak berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*, variabel *exchange rate* berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*, variabel *tunneling incentive* berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*, variabel *bonus plan* tidak berpengaruh terhadap *transfer pricing*. Sedangkan secara simultan, variabel pajak, *exchange rate*, *tunneling incentive* dan *bonus plan* berpengaruh signifikan terhadap *transfer pricing*.

Kata kunci: Pajak, Exchange Rate, Tunneling Incentive, Bonus Plan, Transfer Pricing.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of variable taxes, exchange rates, tunneling incentives and bonus plans on transfer pricing transactions in multinational companies with an empirical study on manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2014-2017. The study population was manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2014-2017 consisting of 157 companies, while the study sample was 44 financial statements with four years of observation. Sampling using a purposive sampling method. This study uses secondary data, namely financial statements. The research hypothesis was tested using a classic assumption test, descriptive analysis and multiple linear regression using the SPSS version 22 application. The results showed that partially, the tax variable had a significant negative effect on transfer pricing, the exchange rate variable had a significant negative effect on transfer pricing, the tunneling incentive variable significant negative effect on transfer pricing, variable bonus plans do not affect transfer pricing. While simultaneously, the tax variable, exchange rate, tunneling incentive and bonus plan significantly influence transfer pricing.

Keywords: *tax, exchange rate, tunneling incentive, bonus plan, transfer pricing.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu usaha untuk mewujudkan kemandirian bangsa atau negara dalam pembangunan yaitu dengan menggali sumber dana yang berasal dari dalam negeri, yaitu pendapatan pajak (Ardyansah, 2014:1). Definisi pajak menurut Undang-Undang Nomor 16 tahun 2009 yang merupakan perubahan keempat atas Undang-Undang Nomor 6 tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan pada Pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Menurut Soemitro dalam Mardiasmo (2016:1) pajak adalah iuran rakyat kepada kas Negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum.

Karena sifatnya yang wajib, maka banyak wajib pajak yang berusaha menghindari pajak melalui bermacam-macam skema, mulai dari hybrid financial instrument (instrument keuangan campuran) dengan cara mengexploitasi perbedaan perlakuan pajak antara hutang dan modal saham dengan membuat pembiayaan hutang yang padahal sebenarnya substansinya adalah modal saham atau sebaliknya, hingga penyalahgunaan P3B (Perjanjian Penghindaran Pajak Berganda). Dari sekian banyak skema, manipulasi transfer pricing adalah suatu strategi penghindaran pajak yang paling dominan atau sering dipergunakan (Josh and Michael, 2013 dalam Darussalam dan Septriadi, 2017:654).

Menurut Setiawan (2014:2), transfer pricing (penentuan harga transfer) adalah kebijakan perusahaan dalam menentukan harga transfer suatu transaksi baik itu barang, jasa, harta tak berwujud, ataupun transaksi finansial yang dilakukan oleh perusahaan antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan istimewa. Walaupun istilah transfer pricing tersebut sebenarnya merupakan istilah yang netral, tetapi dalam praktiknya istilah transfer pricing sering kali diartikan sebagai upaya untuk memperkecil pajak dengan cara menggeser harga atau laba antarperusahaan dalam satu grup.

Perkembangan transfer pricing tidak lepas dari globalisasi. Globalisasi berperan mengurangi atau bahkan menghilangkan hambatan antarnegara dalam rangka memudahkan arus barang, jasa, modal, dan sumber daya manusia antarnegara. Globalisasi telah memunculkan tumbuh dan berkembangnya perusahaan multinasional. Kemajuan yang pesat dalam teknologi, transportasi, dan komunikasi memberikan kemudahan bagi perusahaan multinasional dalam menempatkan usaha mereka di negara manapun di belahan dunia. Kenyataannya sebagian besar transaksi perdagangan internasional saat ini melibatkan perusahaan multinasional dalam satu grup (intra-group transactions) (Kurniawan, 2015:1).

Dalam konsep perdagangan internasional, setiap negara yang tergabung di dalamnya harus menyamakan dulu sistem moneterinya yaitu alat pembayarannya, dalam melakukan transaksi perdagangan digunakanlah kurs valuta asing (*Exchange Rate*). Nilai tukar atau kurs menunjukkan seberapa besar rupiah yang dibutuhkan untuk memperoleh uang asing. Sedangkan arus kas perusahaan multinasional didenominasikan atau memerlukan penyelesaian dalam suatu mata uang asing dimana nilai setiap mata uang relatif kepada nilai dolar akan berbeda seiring dengan perbedaan waktu. *Exchange rate* yang berbeda-beda inilah yang nantinya akan mempengaruhi praktik *transfer pricing* pada perusahaan multinasional (Marfuah dan Azizah, 2014).

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Apakah pajak berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan transfer pricing?
2. Apakah exchange rate berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan transfer pricing?
3. Apakah tunneling incentive berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan transfer pricing?
4. Apakah bonus plan berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan transfer pricing?
5. Apakah pajak, exchange rate, tunneling incentive, dan bonus plan berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan transfer pricing?

C. Manfaat Penelitian

1. Regulator, dalam hal ini adalah Direktorat Jendral Pajak (DJP) dan Badan Pengawasan Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang berhubungan dengan pentingnya pengawasan serta efektifitas peraturan yang telah dikeluarkan mengenai pajak, *exchange rate*, *tunneling incentive* dan *bonus plan* terhadap keputusan *transfer pricing* sehingga dapat meminimalisir kecurangan maupun penyelewengan terhadap kebijakan harga transfer di Indonesia.
2. Manajemen, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pajak, *exchange rate*, *tunneling incentive* dan *bonus plan* terhadap keputusan harga transfer perusahaan multinasional di Indonesia. Sehingga dapat membantu suatu pengambilan keputusan dan menambah kesadaran akan pentingnya etika bisnis.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 4 tahun mulai tahun 2014-2017 yang beralamatkan di Gedung Bursa Efek Indonesia, Menara I Jl. Jendral Sudirman Kav 52-53 Jakarta Selatan 12190, Indonesia. No. Tlp: 021 – 5150515, Fax: 021 – 5150330, dimana pada proses pengambilan data, peneliti mengunjungi website resmi Bursa Efek Indonesia Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu (www.idx.co.id) untuk memperoleh data laporan keuangan perusahaan. Dipilihnya BEI sebagai tempat penelitian karena BEI merupakan bursa pertama di Indonesia yang dianggap memiliki data yang lengkap dan telah terorganisasi dengan baik. Menurut Sugiyono (2012:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Machali (2016:48) menyatakan variabel penelitian adalah apa yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian. Menurut peneliti variabel penelitian adalah objek penelitian yang menjadi fokus didalam penelitian yang sedang diteliti dan dipelajari serta ditarik kesimpulannya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh pajak Terhadap Transaksi *Transfer Pricing*

Secara parsial variabel pajak berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pajak memiliki *t*-hitung lebih kecil daripada *t*-tabel ($-2,759 < 2,02269$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pajak berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*.

Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya pajak yang dikenakan maka perusahaan dalam melakukan *transfer pricing* dengan pihak yang mempunyai hubungan istimewa akan menurun atau sebaliknya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Marfuah dan Azizah (2014) yang menunjukkan bahwa pajak berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifudin dan Putri (2018) dan Mispiyanti (2015) yang menyimpulkan pajak tidak berpengaruh terhadap keputusan *transfer pricing* perusahaan.

B. Pengaruh Exchange Rate Terhadap Transaksi Transfer Pricing

Secara parsial variabel *exchange rate* berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pajak memiliki t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($-2.602 < 2,02269$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *exchange rate* berpengaruh terhadap transaksi *transfer pricing*, didukung.

Artinya besar-kecilnya *exchange rate* mempengaruhi pertimbangan perusahaan apakah perusahaan akan memilih untuk melakukan transaksi *transfer pricing* atau memilih untuk tidak melakukan transaksi *transfer pricing*. Hasil ini dapat berarti bahwa perusahaan multinasional tidak mencoba untuk mengurangi risiko nilai tukar (*exchange rate*) mata uang asing dengan memindahkan dana ke mata uang yang kuat melalui *transfer pricing* untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marfuah dan Azizah (2014) yang menunjukkan bahwa *exchange rate* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *transfer pricing*.

C. Pengaruh Tunneling Incentive Terhadap Transaksi Transfer Pricing

Secara parsial variabel *tunneling incentive* berpengaruh negatif signifikan terhadap transaksi *transfer pricing*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil *tunneling incentive* memiliki t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($-2.539 < 2,02269$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak, maka secara parsial terbukti bahwa *tunneling incentive* berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*.

Hal ini berarti bahwa semakin besar saham yang dimiliki oleh pemegang saham maka semakin kecil kemungkinan untuk melakukan *transfer pricing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk (2014), Noviaastika dkk (2016), Refgia (2017) dan Mispiyanti (2015) yang menunjukkan bahwa *tunneling incentive* berpengaruh secara signifikan terhadap *transfer pricing*. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifudin dan Putri (2018) yang menyimpulkan bahwa *tunneling incentive* tidak berpengaruh terhadap keputusan *transfer pricing*.

D. Pengaruh Bonus Plan Terhadap Transaksi Transfer Pricing

Secara parsial variabel *bonus plan* tidak berpengaruh terhadap *transfer pricing*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil *bonus plan* memiliki t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($1,780 < 2,02269$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,83 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_4 ditolak, Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *bonus plan* berpengaruh terhadap transaksi *transfer pricing*, tidak didukung. Artinya berdasarkan hasil nilai indeks trend laba bersih pada penelitian yang dilakukan, indeks

trend laba bersih cenderung stabil. Dengan nilai yang stabil ini menunjukkan perusahaan kurang tertarik dalam memanipulasi laba dengan melakukan *transfer pricing* untuk mendapatkan bonus.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori agensi yang menyatakan bahwa para direksi mungkin mencoba untuk mendapatkan bonus dengan mekanisme *transfer pricing* untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Sujana (2017), Refgia (2017) dan Mispiyanti (2015) yang menunjukkan bahwa *bonus plan* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan *transfer pricing*. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk (2014) serta Saifudin dan Putri (2018) yang menyimpulkan bahwa *bonus plan* berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan *transfer pricing*

E. Pengaruh Pajak, Exchange Rate, Tunneling Incentive, dan Bonus Plan Terhadap Transaksi Transfer Pricing

Hasil uji statistik F pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,439 dengan F tabel sebesar 2,61 dan nilai signifikansi sebesar 0,017. Karena F hitung > F tabel dengan nilai Sig. 0,017 < 0,05 maka hipotesis kelima (H5) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu pajak, *exchange rate*, *tunneling incentive* dan *bonus plan* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu transaksi *transfer pricing*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wafiroh dan Hapsari (2015) serta Jasmine dkk (2018) dimana variabel independen yang diteliti adalah pajak, *tunneling incentive* dan mekanisme bonus dengan variabel dependennya *transfer pricing*, menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pajak, *tunneling incentive* dan mekanisme bonus berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan *transfer pricing*

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Secara parsial, variabel pajak berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2017. Hal ini ditunjukkan dari statistik untuk variabel pajak diketahui bahwa koefisien regresi pajak bernilai -1,172, hasil uji statistik t untuk variabel insentif pajak diperoleh nilai signifikansi 0,009, sehingga lebih kecil dari nilai tingkat signifikan sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tarif pajak yang dikenakan maka akan menurunkan keputusan perusahaan dalam melakukan *transfer pricing* atau sebaliknya. Dalam penelitian ini, kemungkinan perusahaan mengurangi beban pajak perusahaan yang tinggi dengan menerapkan manajemen pajak, bukan melalui *transfer pricing*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marfuah dan Azizah (2014) yang menunjukkan bahwa pajak berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing*. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifudin dan Putri (2018) serta Mispiyanti (2015) yang menyimpulkan pajak tidak berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan *transfer pricing*.
2. Secara parsial, variabel *exchange rate* berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2017. Hal ini ditunjukkan dari statistik untuk variabel *exchange rate* diketahui bahwa koefisien regresi *exchange rate* bernilai -1,725, hasil uji statistik t untuk variabel *exchange rate* diperoleh nilai signifikansi sebesar

0,013, sehingga lebih besar dari nilai tingkat signifikan sebesar 0,05. Artinya besar-kecilnya *exchange rate* mempengaruhi pertimbangan perusahaan apakah perusahaan akan memilih untuk melakukan transaksi *transfer pricing* atau memilih untuk tidak melakukan transaksi *transfer pricing*. Perusahaan multinasional mungkin tidak mencoba untuk mengurangi risiko nilai tukar (*exchange rate*) mata uang asing dengan memindahkan dana ke mata uang yang kuat melalui *transfer pricing* untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan secara keseluruhan, namun dengan cara lain. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Marfuah dan Azizah (2014) yang menunjukkan bahwa pajak berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan terhadap *transfer pricing*.

3. Secara parsial, variabel *tunneling incentive* berpengaruh negatif signifikan terhadap *transfer pricing* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2017. Hal ini ditunjukkan dari statistik untuk variabel *tunneling incentive* diketahui bahwa koefisien regresi *tunneling incentive* sebesar -0,625, hasil uji statistik t untuk variabel insentif pajak diperoleh nilai signifikansi 0,015, sehingga lebih kecil dari nilai tingkat signifikan sebesar 0,05. Semakin besar saham yang dimiliki oleh pemegang saham maka semakin kecil kemungkinan untuk melakukan *transfer pricing*, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk (2014), Noviaastika dkk (2016), Refgia (2017) dan Mispdiyanti (2015) yang menunjukkan bahwa *tunneling incentive* berpengaruh secara signifikan terhadap *transfer pricing*. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifudin dan Putri (2018) yang menyimpulkan bahwa *tunneling incentive* tidak berpengaruh terhadap keputusan *transfer pricing*.
4. Secara parsial, variabel *bonus plan* tidak berpengaruh terhadap *transfer pricing* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2017. Hal ini ditunjukkan dari statistik untuk variabel *bonus plan* diketahui bahwa koefisien regresi *bonus plan* bernilai 0,167, hasil uji statistik t untuk variabel insentif pajak diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,83, sehingga lebih besar dari nilai tingkat signifikan sebesar 0,05. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori agensi yang menyatakan bahwa para direksi mungkin mencoba untuk mendapatkan bonus dengan mekanisme *transfer pricing* untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Sujana (2017), Refgia (2017) dan Mispdiyanti (2015) yang menunjukkan bahwa *bonus plan* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan *transfer pricing*. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk (2014) serta Saifudin dan Putri (2018) yang menyimpulkan bahwa *bonus plan* berpengaruh terhadap keputusan perusahaan dalam melakukan *transfer pricing*.
5. Secara simultan, variabel pajak, *exchange rate*, *tunneling incentive* dan *bonus plan* berpengaruh terhadap transaksi *transfer pricing* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2017. Hal ini ditunjukkan dari statistik diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,439 dengan F tabel sebesar 2,61 dan nilai signifikansi sebesar 0,017. Karena F hitung > F tabel dengan nilai Sig. $0,017 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel pajak, *exchange rate*, *tunneling incentive* dan *bonus plan* secara bersama-sama berpengaruh terhadap transaksi *transfer pricing*.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan, adapun implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, yakni dinyatakan dalam bentuk saran-saran yang diberikan melalui hasil penelitian yaitu, Bagi Perusahaan. Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja perusahaan tiap tahunnya agar mampu bersaing dalam memperoleh kepercayaan dari investor sehingga memudahkan untuk memperoleh modal dari luar perusahaan. Bagi Investor. Investor yang akan melakukan investasi di pasar modal, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan investasi.

Bagi Akuntan Publik. Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan agar pengungkapan yang cukup dan penjelasan yang memadai tentang variabel pajak, exchange rate, tunneling incentive, bonus plan dan transfer pricing yang dilaporkan dalam pelaporan keuangan, sesuai dengan PSAK tentang Akuntansi Pajak Penghasilan. Bagi Penelitian selanjutnya. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat menambah faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap keputusan perusahaan melakukan transfer pricing. Seperti debt covenant bahwa sesuai dengan debt hypothesis dimana perusahaan yang memiliki rasio utang tinggi cenderung menggunakan metode akuntansi yang dapat menaikkan laba perusahaannya. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan populasi penelitian tidak hanya dikhususkan pada perusahaan manufaktur, tetapi dapat diperluas pada kelompok perusahaan lainnya yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2014. Akuntansi Perpajakan. Edisi 3. Salemba Empat: Jakarta.
- Anthony, Robert N. dan Govindarajan, Vijay. 2005. Sistem Pengendalian Manajemen Cetakan pertama. Edisi 11. Salemba Empat: Jakarta.
- Ardyansah, Danis. 2014. Pengaruh Size, Leverage, Profitability, Capital Intensity Ratio dan Komisaris Independen Terhadap Effective Tax Rate (ETR). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro: Semarang.
- Bhakti dan Primanto, Astera. 2002. Transfer Pricing Suatu Kajian Perpajakan. Jurnal Perpajakan Indonesia.
- Brundy, Edwin Pratama. 2014. Pengaruh Mekanisme Pengawasan Terhadap Aktivitas Tunneling. Skripsi. Universitas Atma Jaya.
- Ekananda, Mahyus. 2014. Ekonomi Internasional. Erlangga: Jakarta.
- Darmawan. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Darussalam dan Septriadi, Danny. 2017. Perjanjian Penghindaran Pajak Berganda. DDTC (PT Dimensi International Tax): Jakarta.
- Fitrah, M. dan Luthfiah. 2017. Metode Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus, CV Jejak: Sukabumi.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi ke 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gumilar, I., Sunarsi, D. (2020). Comparison of financial performance in banking with high car and low car (Study of banks approved in the kompas 100 index for the period 2013-2017). International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Volume 24 - Issue 7
- Goeltom, Miranda S. dan Zulverdi, Doddy. 1998. Manajemen Nilai Tukar di Indonesia dan Permasalahannya..
- Hartati, Winda., Desmiyawati, dan Julita. 2014. Tax Minimization, Tunneling Incentive dan Mekanisme Bonus Terhadap Keputusan Transfer Pricing Seluruh Perusahaan

- yang Listing di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Simposium Nasional. Universitas Riau*.
- Hidayat, A., & Sunarsi, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dana Pihak Ketiga Dan Dampaknya Terhadap Profitabilitas (Survey Pada Bpr Syariah Di Jawa Barat Tahun 2014–2017). *Jurnal Proaksi*, 7(1), 54-65.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. PSAK No. 15, Jakarta, 2015.
- J. Supranto. 2013. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Lima. Erlangga: Jakarta.
- Jensen, M.C dan Meckling. 1976. *Theory of The Firm: Manajerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure*. *Journal of Financial Economics* 3. 305-360.
- Kewal, Suramaya Suci. 2012. Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, Kurs, dan Pertumbuhan PDB Terhadap Indeks Harga Saham. *Jurnal Ekonomi*. Volume 8. Nomor 1 April.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield, T. D. 2011. *Intermediate Accounting Volume 1 IFRS Edition*. Wiley: United States of America.
- Kurniawan, Anang Mury. 2015. *Transfer Pricing untuk Kepentingan Pajak*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis, Salemba Empat*: Jakarta.
- Machali, Rochayah. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mardiasmo. 2016. *Perpajakan Edisi Terbaru*. Andi: Yogyakarta.
- Marfuah dan Azizah, A. P. N. 2014. Pengaruh Pajak, Tunneling Incentive dan Exchange Rate pada Keputusan Transfer Pricing Perusahaan. *JAAI*. 18(2): 156-165. Diakses 13 Agustus 2017 dari www.journal.uui.ac.id.
- Mispiyanti. 2015. Pengaruh Pajak, Tunneling Incentive dan Mekanisme Bonus Terhadap Keputusan Transfer Pricing. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. 16(1): 62-73. Diakses 18 Juli 2017 dari www.journal.umy.ac.id.
- News.ddtc.co.id
- Nofiana, L., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Inventory Round Ratio and Activities Round Ratio of Profitability (ROI). *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(1), 95-103.
- Noviastika, dkk. 2016. Pengaruh Pajak, Tunneling Incentive dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Indikasi Melakukan Transfer Pricing Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Studi Pada Bursa Efek Indonesia yang Berkaitan dengan Perusahaan Asing). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)* Vol. 8 No. 1 2016. dari perpajakan.studentjournal.ub.ac.id
- Pramana, 2014. Pengaruh Pajak, Bonus Plan, Tunneling Incentive, dan Debt Covenant Terhadap Keputusan Perusahaan Untuk Melakukan Transfer Pricing (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013). Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Refgia, Thessa. 2017. Pengaruh Pajak, Mekanisme Bonus, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Asing, Tunneling Incentive Terhadap Transfer Pricing. *JOM Fekon* Vol. 4 No. 1 Februari 2017: 543- 555. Diakses 12 Agustus 2017 dari www.jom.unri.ac.id
- Resmi, Siti. 2009. *Perpajakan Teori dan Kasus*. Salemba Empat: Jakarta.
- Saifudin., Putri, Luky Septiani. 2017. Determinasi Pajak, Mekanisme Bonus, dan Tunneling Incentive Terhadap Keputusan Transfer Pricing Pada Emiten BEI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 2, No. 1, Maret 2018.<http://journal.uhamka.ac.id/index.php/agregat>

- Santoso, Imam. 2004. Advance Pricing Agreement dan Problematika Transfer Pricing dari Perspektif Perpajakan Indonesia. Skripsi. Jurusan Ekonomi Akuntansi Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>
- Saraswati dan Sujana. 2017. Pengaruh Pajak, Mekanisme Bonus, Dan Tunneling Incentive Pada Indikasi Melakukan Transfer Pricing. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.19.2. Mei 2017: 1000-1029. Diakses 18 Agustus 2017 dari www.ojs.unud.ac.id
- Sari, Ratna Candra. dan Sugiharto. 2014. Tunneling dan Corporate Governance. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis). Salemba Empat: Jakarta.
- Septarini, Nisa. 2012. Regulasi dan Praktik Transfer Pricing di Indonesia dan Negara Maju. Skripsi Universitas Negeri Surabaya.
- Setiawan, Hadi. 2014. Transfer Pricing dan Risikonya Terhadap Penerimaan Negara. dari www.kemenkeu.go.id
- Sudaryono, dkk. 2014. Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Caps Publishing: Jakarta.
- Suprianto, Dicky dan Raisa Pratiwi. 2018. Pengaruh beban pajak, kepemilikan asing, dan ukuran perusahaan terhadap transfer pricing. Skripsi. Jurusan Akuntansi STIE Multi Data Palembang.
- Sutedi, Adrian. 2015. Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas. Raih Asa Sukses: Jakarta.
- Swarjana, I Ketut. 2015. Metodologi Penelitian Kesehatan [Edisi Revisi]. Andi: Yogyakarta.
- Syarifuddin, Ferry. 2016. Konsep, Dinamika dan Respon Kebijakan Nilai Tukar Di Indonesia. BI Institute: Jakarta.
- Wafiroh dan Hapsari. 2015. Pengaruh Pajak, Tunneling Incentive dan Mekanisme Bonus Pada Keputusan Transfer Pricing. Skripsi S1. Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim: Malang.
- Waluyo, Wirawan. 2013. Perpajakan Indonesia. Salemba Empat: Jakarta.
- Yuniasih, dkk. 2012. Pengaruh Pajak Dan Tunneling Incentive Pada Keputusan Transfer Pricing Perusahaan Manufaktur Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Universitas Udayana.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMAN 6 KOTA TANGERANG SELATAN**

Sutrisno^{1*}, Mulyadi²
Universitas Pamulang
dosen0035@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 63,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,143 > 2,024)$. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 49,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,111 > 2,024)$. Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 7,267 + 0,485X_1 + 0,347X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 73,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(51,165 > 2,860)$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and communication on teacher performance at SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing.

The results of this study leadership has a significant effect on teacher performance by 63.6%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8,143 > 2,024)$. Communication has a significant effect on teacher performance by 49.6%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(6.111 > 2.024)$. Leadership and communication simultaneously have a significant effect on teacher performance with a regression equation $Y = 7.267 + 0.485X_1 + 0.347X_2$ and the contribution of influence is 73.4%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or $(51.165 > 2.860)$.

Keywords: Leadership, Communication, Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah menjadi kebutuhan mendasar bagi semua orang, apalagi dizaman yang semakin mengedepankan pendidikan sebagai salah satu tolok ukur dan penilaiannya ini. Sekolah dianggap sebagai rumah kedua untuk mendapatkan pendidikan setelah pendidikan pertama didapat melalui rumah dan orang tua. Sekolah bisa diartikan sebagai tempat didikan bagi anak-anak yang tujuannya adalah mengajarkan anak agar mampu untuk memajukan bangsa, sekolah diartikan pula sebagai sebuah lembaga yang dirancang untuk mengajar siswa dibawah pengawasan guru. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Garl Yukl (2015:9) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Sebagai makhluk sosial yang tidak dapat melepaskan diri dari jalinan relasi sosial, dimana manusia selalu akan mengadakan kontak sosial, yaitu selalu berhubungan dengan orang lain. Dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari kepemimpinan dan kegiatan komunikasi. Mereka dapat menggunakan berbagai media komunikasi yang ada, baik konvensional maupun yang elektronik sebagai sarana penyimpanan pesan-pesan. Bahkan sebagian besar dari waktu tersebut digunakan untuk berkomunikasi. Menurut Fieske dalam Poppy Ruliana (2012:1) komunikasi adalah salah satu aktivitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi memiliki variasi definisi dan rujukan yang tidak terhingga. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Suatu jalinan dapat menentukan harmonisasi, salah satu bentuk yang dapat menentukan keharmonisan antar manusia tersebut adalah komunikasi interpersonal.

Pada umumnya komunikasi interpersonal terjadi karena pada hakikatnya setiap manusia suka berkomunikasi dengan manusia lain, karena itu setiap orang selalu berusaha agar mereka lebih dekat satu sama lain, Komunikasi sangat penting bagi kebahagiaan hidup manusia, kegiatan komunikasi tersebut dilakukan sebagai upaya memenuhi kebutuhan bersekutu dengan orang lain.

Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui terjadi penurunan kinerja guru dimana kinerja guru menurut Supardi (2014:54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri mendesain program.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "*PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMAN 6 KOTA TANGERANG SELATAN*".

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan?

2. Adakah pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan..
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru pada SMAN 6 Kota Tangerang Selatan

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 responden/guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sample jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden/guru. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistic*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	40	33	48	38.68	4.474
Komunikasi (X2)	40	31	48	38.32	4.028
Kinerja Guru (Y)	40	33	47	39.33	3.696
Valid N (listwise)	40				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,86 dengan standar deviasi 4,474. Komunikasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 4,028. Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,93 dengan standar deviasi 3,696.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.853	3.149		4.400	.000
	Kepemimpinan (X1)	.659	.081	.797	8.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,853 + 0,659X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 13,853 diartikan jika kepemimpinan tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 13,853 point.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,659, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,659 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,659 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.567	4.073		3.576	.001
	Komunikasi (X2)	.646	.106	.704	6.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,567 + 0,646X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,567 diartikan jika komunikasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 14,567 point.
- 2) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,646, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,646 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,646 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.267	3.252		2.235	.032
	Kepemimpinan (X1)	.485	.084	.588	5.768	.000
	Komunikasi (X2)	.347	.093	.378	3.710	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,267 + 0,485X1 + 0,347X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,267 diartikan jika kepemimpinan dan komunikasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 7,267 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,485, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,485 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,485 point.
- 3) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,347, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,347 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,347 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Correlations^b

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Guru (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=40

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,797 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Kinerja Guru.

Correlations^b

		Komunikasi (X2)	Kinerja Guru (Y)
Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=40

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,704 artinya komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.720	1.955

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,857 artinya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.626	2.260

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,636 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,6% terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.482	2.659

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,496 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,6% terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.720	1.955

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,734 artinya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73,4% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.853	3.149		4.400	.000
	Kepemimpinan (X1)	.659	.081	.797	8.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,143 > 2,024), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja Guru.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.567	4.073		3.576	.001
	Komunikasi (X2)	.646	.106	.704	6.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,024), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.293	2	195.646	51.165	.000 ^b
	Residual	141.482	37	3.824		
	Total	532.775	39			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,165 > 2,860), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,853 + 0,659X_1$, nilai korelasi sebesar 0,797 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,143 > 2,024). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,567 + 0,646X_2$, nilai korelasi sebesar 0,704 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,024). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,267 + 0,485X_1 + 0,347X_2$, nilai korelasi sebesar 0,857 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,165 > 2,860). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja guru diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,143 > 2,024).
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,024).
3. Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,165 > 2,860).

B. Saran

Pemimpin dalam melakukan keputusan yang menyangkut kepentingan guru, harus terlebih dahulu melakukan konsolidasi dan melibatkan seluruh karyawan. Komunikasi terkait tugas dan fungsi guru hendaknya disampaikan dengan lebih jelas dan terperinci

sehingga tidak ada salah pengertian dalam menafsirkan instruksi yang diberikan oleh pimpinan

Perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja kerja berkala terhadap para guru, dalam hal ini para atasan dan pemilik perusahaan diharapkan dapat mengkomunikasikan harapan serta arahan mereka dengan lebih baik kepada para guru, sehingga perbedaan pendapat dapat diluruskan dan karyawan mengerti dan memahami keinginan dan tujuan lembaga dengan sebaik-baiknya

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Robbins, Stephen. P. (2014). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sondang, P. Siagian (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Y Kadarusman, D Sunarsi. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. *JS (JURNAL SEKOLAH)* 4 (3), 213-221
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 85-92.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA**

Yan Kristian Halomoan^{1*}, Agus Suhartono²
Universitas Pamulang
dosen02487@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,615 > 2,002$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10,109 > 2,002$). Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,865 + 0,289X_1 + 0,574X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 71,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($69,731 > 2,770$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Work Environment and motivation on employee performance at PT. Rise Up Together. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Work Environment has a significant effect on employee performance by 43.0%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($6.615 > 2.002$). Motivation has a significant effect on employee performance by 63.8%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($10.109 > 2.002$). Work environment and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 5.865 + 0.289X_1 + 0.574X_2$ and the contribution of influence is 71.0%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($69.731 > 2.770$).

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam suatu organisasi keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting, maka dapat di lihat kenyataan pada organisasi atau perusahaan yang memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi yang sama, tetapi dinamika atau mobilitas organisasi atau perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda.

Dalam memulai usaha seorang pemimpin harus siap menghadapi resiko yang akan terjadi kedepannya. Pemimpin mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat besar dalam menjalankan usahanya, tidak hanya sebagai motivator dan pemegang kekuasaannya saja. Akan tetapi, seorang pemimpin harus mampu menentukan dan mengambil keputusan yang tepat ketika di hadapkan pada pilihan yang membingungkan. Agar keputusan tersebut dapat terlaksana dengan baik dan menguntungkan bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi. Salah satu tantangan yang berat yang harus di hadapi oleh berbagai pemimpin kini adalah arus masalah yang datang terus menerus.

Wakhid (2014:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: (1) kesehatan, (2) jaminan keamanan, (3) pelayanan, (4) pola komunikasi, dan (5) fasilitas kerja.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322), Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Mengingat pentingnya motivasi bagi setiap karyawan, maka perusahaan perlu terus menjaga agar motivasi karyawan tidak menurun. Satu hal yang perlu dipahami setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu akan memotivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat dan berdampak pada kinerja yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:139), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu". Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja

karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meingkat dari waktu ke waktu.

\Suatu kerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Salah satu program manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan karyawan pada tempatnya, atau sesuai kemampuan kerjanya. Program ini ditetapkan untuk mengatasi karyawan yang lambat, tidak semangat, dan tidak teliti.

Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam penarikan, seleksi, penempatan karyawan harus berdasarkan azas *the right man in the right place, and the right man in the right job*, yang artinya karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT MAJU BERSAMA*".

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Bangkit Maju Bersama Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	60	31	48	37.93	3.875
Motivasi (X2)	60	29	48	38.60	3.850
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	39.00	3.522
Valid N (listwise)	60				

Lingkungan Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 3,875. Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,86 dengan standar deviasi 3,850. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,90 dengan standar deviasi 3,522.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.387	3.436		4.769	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.596	.090	.656	6.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,387 + 0,596X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,387 diartikan jika Lingkungan Kerja tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 16,387 point.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,596, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,596 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,596 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.792	2.804		3.849	.000
	Motivasi (X2)	.731	.072	.799	10.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,792 + 0,731X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,792 diartikan jika motivasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,792 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,731, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,731 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,731 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.865	2.851		2.057	.044
Lingkungan Kerja (X1)	.289	.077	.318	3.759	.000
Motivasi (X2)	.574	.077	.628	7.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,865 + 0,289X1 + 0,574X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,865 diartikan jika Lingkungan Kerja dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 5,865 point.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,289, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,289 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,289 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,574, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,574 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 point

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,656 artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,799 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	1.930

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,843 artinya Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

a. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.420	2.682

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,430 artinya Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.632	2.138

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,638 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	1.930

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,710 artinya Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.387	3.436		4.769	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.596	.090	.656	6.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,615 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.792	2.804		3.849	.000
	Motivasi (X2)	.731	.072	.799	10.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,109 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.624	2	259.812	69.731	.000 ^b
	Residual	212.376	57	3.726		
	Total	732.000	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,731 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,387 + 0,596X_1$, nilai korelasi sebesar 0,656 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,615 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,792 + 0,731X_2$, nilai korelasi sebesar 0,799 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,109 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,865 + 0,289X_1 + 0,574X_2$, nilai korelasi sebesar 0,843 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh

nilai F hitung > F tabel atau (69,731 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,615 > 2,002).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,109 > 2,002).
3. Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,731 > 2,770).

B. Saran

Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu Selama ini hubungan kerja pimpinan dan bawahan cukup dekat, hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,58. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus berbaur dengan karyawan dalam rangka agar lebih dekat dan lebih mengenali karyawannya. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Pimpinan selalu memberikan semangat untuk berkompetisi secara sehat, hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,67. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus selalu memberikan support pada karyawan terkait dengan bidang kerja maupun lainnya.

Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Karyawan mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti, paling lemah) dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,72. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan pelatihan terkait dengan kecermatan dan keefektifan penggunaan waktu agar lebih efisien.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Dharma, Surya (2013), *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8

- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Sedarmayanti (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sondang, P.Siagian (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
DKI JAKARTA**

**N. Lilis Suryani^{1*}, Lili Sularmi², Muhammad Abdul Rajak³
Universitas Pamulang
dosen00437@unpam.ac.id***

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,562 > 1,991$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 52,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,311 > 1,991$). Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,685 + 0,291X_1 + 0,466X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 59,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($56,216 > 3,970$).

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, motivation and competence on employee performance at the Jakarta Transportation Agency Secretariat. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study training has a significant effect on employee performance by 42.3%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7.562 > 1.991$). Motivation has a significant effect on employee performance by 52.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($9.311 > 1.991$). Training and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.685 + 0.291 X_1 + 0.466 X_2$ and the contribution of the effect is 59.4%, the hypothesis test obtained F count $>$ F table or ($56.216 > 3,970$).

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mulai tahun 1990-an muncul paradigma baru yang sering disebut *New Public Management/ NPM* (Hood, 1991). Walaupun juga disebut dengan nama lain misalnya *Post-bureaucratic Paradigm* (Barzeley, 1992), dan *Reinventing Government* (Osborne dan Gaebler, 1992), tetapi secara umum disebut NPM karena berangkat dari gagasan Christopher Hood sebagai awal mula paradigma alternatif. Paradigma tersebut muncul akibat adanya kritikan keras yang ditujukan kepada organisasi sektor publik yang sering tidak produktif, tidak efisien, selalu rugi, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreativitas. *New Public Management* berfokus pada manajemen sektor publik yang berorientasi pada kinerja, bukan berorientasi kebijakan. *New Public Management* pada awalnya lahir di negara-negara maju di Eropa dan Amerika. Namun, negara-negara berkembang juga sudah mulai menggunakan konsep ini, begitu juga dengan Indonesia.

Sebagai negara yang juga turut ingin berbenah, Indonesia berusaha menerapkan paradigma NPM tersebut, meski ada sikap pesimis dari berbagai pihak mengenai kesanggupan penerapannya. Di Indonesia sendiri, pelaksanaan manajemen kinerja pada organisasi sektor publik sebenarnya sudah dimulai sejak tahun 1999 dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penerapan *New Public Management* di

Indonesia dapat dilihat dari penerapan beberapa karakteristik-karakteristiknya di dalam praktek-praktek yang tengah di jalankan oleh instansi- instansi pemerintahan di Indonesia. Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai daya upaya untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong pegawai melalui berbagai cara agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif, sesuai dengan proses kerja yang benar agar mencapai hasil kerja yang optimal.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai adalah dengan cara memberikan pelatihan yang cukup. Menurut Simamora dalam Mustofa kamil (2010:4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Menurut Surya Dharma (2011:281) menyatakan bahwa pentingnya suatu pelatihan baik para manajer mengoperasikan manajemen kinerja secara efektif. Sebagian besar, di antara mereka yang terlibat secara tidak sadar telah mempelajari keahlian dalam menentukan sasaran, memberikan umpan balik, memberikan *Coaching* dan *Conseling*. Kedua belah pihak dalam proses manajemen kinerja juga memerlukan bimbingan dan pelatihan dalam menggunakan kompetensi, mempersiapkan kesepakatan dan rencana kerja, mempersiapkan diri untuk dan melaksanakan pertemuan evaluasi kinerja, penilaian dan pengisian formulir evaluasi.

Pelatihan memberi para pembelajar dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Hal penting dalam sebuah perusahaan adalah mensosialisasikan para karyawan ke dalam budaya perusahaan agar mereka dapat menjadi karyawan dengan memiliki kinerja yang baik. Melalui pelatihan itu, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan, membantu mengembangkan tanggung jawab mereka dimasa yang akan datang serta meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja PNS baik individu maupun organisasi menunjukkan kecenderungan penurunan. Hal ini terlihat dari pekerjaan, khususnya penyelesaian kegiatan penelitian dan pengembangan (litbang) kurang dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan, baik secara individu maupun organisasi. Kecenderungan yang umum terjadi adalah sering kegiatan litbang yang dilakukan terpaksa dikerjakan "kejar tayang" karena

mendekati batasan alokasi yang tersedia, sehingga dapat dimaklumi hasil litbang tersebut secara kualitas jauh dari sempurna.

Motivasi untuk melakukan litbang dengan mengembangkan inisiatif, inovasi dan kreatifitas dari personil maupun kelompok kerja (pokja) relatif masih rendah. Kalaupun pekerjaan/program kerja litbang itu selesai hanya sebagai sebuah pemenuhan kewajiban administrasi, kurang menyentuh kualitas hasil litbang seperti yang diharapkan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi umumnya lebih berhasil dalam tugas dan perkembangan kariernya dibandingkan pegawai yang kurang motivasi. Alasan tersebut diatas mendorong dan menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian ini dengan memfokuskan pada “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta”.

1. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta ?.
- b. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta ?.
- c. Adakah pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta?.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 responden Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	80	28	46	38.50	3.955
Motivasi (X2)	80	31	46	38.14	3.932
Kinerja Pegawai (Y)	80	30	47	38.68	3.503
Valid N (listwise)	80				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,85 dengan standar deviasi 3,955.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 3,932.

Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,86 dengan standar deviasi 3,503.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.497	2.948		5.596	.000
	Pelatihan (X1)	.576	.076	.650	7.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,497 + 0,576X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,497 diartikan jika Pelatihan tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 16,497 point.
- 2) Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,576, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pelatihan sebesar 0,576 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,576 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.023	2.661		5.269	.000
	Motivasi (X2)	.646	.069	.726	9.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,023 + 0,646X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,023 diartikan jika motivasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 14,023 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,646, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,646 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,646 point.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.685	2.764		3.504	.001
	Pelatihan (X1)	.291	.082	.328	3.565	.001
	Motivasi (X2)	.466	.082	.524	5.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,685 + 0,291X_1 + 0,466X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,685 diartikan jika Pelatihan dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 9,685 point.
- 2) Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,291, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pelatihan sebesar 0,291 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,466, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,466 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=80

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,650 artinya Pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

		Motivasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=80

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,726 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.770 ^a	.594	.583	2.262	

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,770 artinya Pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.416	2.678

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,423 artinya Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,3% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.520	2.426

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,526 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.583	2.262

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,594 artinya Pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.497	2.948		5.596	.000
	Pelatihan (X1)	.576	.076	.650	7.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,562 > 1,991), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.023	2.661		5.269	.000
	Motivasi (X2)	.646	.069	.726	9.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,311 > 1,991), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis keempat Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan, motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575.448	2	287.724	56.216	.000 ^b
	Residual	394.102	77	5.118		
	Total	969.550	79			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,216 > 3,970), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,497 + 0,576X_1$, nilai korelasi sebesar 0,650 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,562 > 1,991). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,023 + 0,646X_2$, nilai korelasi sebesar 0,726 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,311 > 1,991). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan, motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,685 + 0,291X_1 + 0,466X_2$, nilai korelasi sebesar 0,770 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,216 > 3,970). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

IV. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,562 > 1,991$).
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,311 > 1,991$).
- c. Pelatihan, motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($56,216 > 3,970$).

2. Saran

- a. Pelatihan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Pelatihan yang diikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,74. Untuk lebih baik lagi lembaga harus menyelarskan pelatihan yang diadakan harus sesuai dengan kebutuhan pegawainya sehingga mampu menunjang pekerjaan.
- b. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 7 yaitu Pimpinan memberikan arahan terkait job description tugas bawahan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,65. Untuk lebih baik lagi lembaga harus membuat uraian tugas dan kewajiban pegawainya sehingga pegawai mampu mengimplementasikan tugas tersebut dalam pekerjaannya
- c. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 7 yaitu Pegawai mampu bekerjasama antar departemen dengan baik, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,64. Untuk lebih baik lagi lembaga harus mendorong masing-masing unit kerja mampu bekerja secara tim.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Dharma,Surya (2013), *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Sedarmayanti (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sondang, P.Siagian (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. Jurnal Ad'ministrare, 6(2), 187-196.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM
PENGEMBANGAN DESA CIDOKOM GUNUNG SINDUR
KABUPATEN BOGOR**

**Denok Sunarsi^{1*}, Hadi Winata², Gunartin³, Paeno⁴
Universitas Pamulang
denoksunarsi@unpam.ac.id***

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala desa Cidokom dalam melaksanakan kepemimpinannya yang diamanahkan oleh masyarakat desa melalui pemilihan umum. Hasil observasi, pengamatan langsung dan wawancara dengan masyarakat desa, diketahui bahwa perkembangan desa cenderung statis dilihat dari belum adanya jaringan komunikasi modern, transportasi publik belum tersedia secara memadai dan tingginya tingkat kriminalitas serta lambatnya pelayanan birokrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pendekatan observasi langsung pada instrumen kunci untuk mendapatkan data yang akurat. Hasil penelitian didasarkan pada perolehan data pendukung seperti jumlah penduduk yang ditinjau dari jenjang pendidikan dan status social ekonomi dari mata pencaharian yang mana hal ini masih menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan di Desa Cidokom dan tentunya juga rendahnya kualitas SDM yang ditunjukkan pada masih tingginya jumlah penduduk yang berstatus pengurus rumah tangga.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengembangan, Desa.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the leadership style of the Cidokom village head in carrying out his leadership which was mandated by the village community through general elections. The results of observations, direct observations and interviews with village communities, it is known that village development tends to be static as seen from the absence of modern communication networks, public transportation is not yet available adequately and the high level of crime and slow bureaucratic services. The research method used is descriptive qualitative, with a direct observation approach to key instruments to obtain accurate data. The results of the study are based on obtaining supporting data such as the number of people in terms of education level and the socioeconomic status of livelihoods, which still shows the low level of education in Cidokom Village and of course the low quality of human resources which is shown in the high number of people who have management status. household.

Keywords: Leadership Style, Development, Village.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Desa Cidokom merupakan salah satu desa dari Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor Jawa Barat, dengan batas wilayah Desa/Kelurahan sebelah Utara adalah Desa Padurenan, sebelah Selatan Desa Waru Jaya, sebelah Timur Desa Curug dan sebelah Barat Desa Cibinong. Masyarakat Desa Cidokom sebagian besar bermata pencaharian bertani dan berladang. Ditinjau dari status wilayahnya Desa Cidokom tergolong katagori desa madya. Artinya, merupakan desa menjadi maju yang memiliki sumber daya sosial, ekonomi dan ekologi tetapi pengelolaannya belum optimal untuk peningkatan kesejahteraan desa, kualitas hidup manusia dan menanggulangi kemiskinan. Untuk itu Desa Cidokom membutuhkan perhatian khusus untuk melakukan pengembangan desa secara berkelanjutan dan mandiri. Yang tentunya membutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh elemen dan pemberdayaan potensi yang dimiliki untuk pengembangan desa menuju katagori desa maju dan mampu menjadi desa mandiri.

Di era industri 4.0 seperti sekarang ini sudah seharusnya memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, untuk memberikan layanan informasi kepada masyarakat dengan cepat dan akurat. Dengan gerakan layanan terpadu diharapkan layanan publik dapat berjalan lancar dan memuaskan. Namun, pada realisasinya Desa Cidokom masih jauh memuaskan dalam memberikan layanan publik. Salah satu faktor penghambat pengembangan desa yaitu birokrasi dalam kelembagaan organisasi yang masih lama dalam memberikan pelayanan. Hal ini dapat ditunjukkan melalui belum adanya jaringan internet, transportasi publik belum tersedia dengan memadai dan tingginya tingkat kriminalitas. Melihat kondisi yang telah dipaparkan maka sangat dibutuhkan transformasi yang terencana dan terukur, untuk memberikan solusi dari problem statement yang menjadi ciri kelemahan dari organisasi pemerintah secara umum, yang dipandang perlu meningkatkan responsivitas, transparansi, membangun sistem dan mekanisme yang accessible sehingga memungkinkan adanya “checks and balances”.

Menurut Hasibuan (2015:13) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Danang Sunyoto (2015:34), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi.

Transformasi organisasi pemerintah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. dan struktur organisasi yang dikembangkan sehingga adaktif terhadap perubahan yang dapat meningkatkan kecepatan birokrasi dalam memberikan layanan masyarakat.

Desa Cidokom cenderung statik, dibanding dengan desa-desa sekitarnya yang sudah mulai melek IPTEK, tentu hal ini tidak lepas dari gaya kepemimpinan Kepala Desa yang merupakan pimpinan tertinggi desa.

Desa Cidokom di pimpin oleh seorang kepala desa yang diangkat melalui sistem pemilihan umum dalam kurun waktu lima tahun sekali. Berdasarkan hasil observasi pra riset yang dilakukan penulis, melihat dan mengamati keadaan desa, penduduk, aparat desa dan pimpinan desa dalam hal ini seorang kepala desa, penulis menemukan banyak permasalahan terkait gaya kepemimpinan kepala desa. Dimana kepala desa cenderung membuat keputusan secara langsung, aparat desa berserta unsur-unsur pendukung desa dilihat belum maksimal menjalankan tugas, karang taruna dan lembaga swadaya

masyarakat tidak terlihat geliatnya untuk membangun, memajukan dan mengembangkan desa sesuai dengan perkembangan zaman.

Dalam hal ini diperlukan seorang pimpinan yang dapat menggerakkan seluruh elemen desa untuk memajukan desa dan mengembangkan masyarakat desa dari segala sektor diantaranya pendidikan para remaja melalui karang taruna, pemberdayaan perempuan dan peningkatan pendapatan masyarakat desa melalui pemanfaatan teknologi informasi

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pendekatan observasi langsung pada instrumen kunci untuk mendapatkan data yang akurat

Teknik analisa data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisa data yang telah dikumpulkan (Sanusi Anwar, 2011). Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisa statistik deskriptif, yaitu suatu analisa yang dimaksudkan untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti.

Pada metode ini, deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian. Dalam hal ini penulis ingin menganalisa dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan Kepala Desa Cidokom Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Tahapan teknik analisis data, yaitu:

a. Tahap Pengumpulan data

Tahap mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan relevan.

b. Tahap Reduksi data,

Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian.

c. Tahap Penyajian data

Penyajian data merupakan rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel.

d. Tahap Penarikan kesimpulan,

Penarikan kesimpulan yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarahan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa, pimpinan tentunya mempunyai rencana suatu program yang akan dilaksanakan baik dalam kurun waktu 1 (satu) tahun maupun dalam kurun waktu 6 (enam) tahun selama memegang Jabatan Kepala Desa. Sedangkan rencana dan program kerja bidang pemerintahan desa selama kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran secara umum memenuhi program kerja sebagai berikut :

1. Membuat Produk Hukum Desa yang mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk dijadikan salah satu acuan kerja bidang penyelenggaraan pemerintahan desa;
2. Melaksanakan rekapitulasi perkembangan laju pertumbuhan jumlah penduduk;
3. Melaksanakan catur tertib pertanahan;
4. Melaksanakan manajemen pemerintahan terhadap SDM rekrutmen perangkat desa dan Lembaga Pemerintahan Desa berdasarkan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku;

5. Meningkatkan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban wilayah dan lingkungan serta kewaspadaan terhadap gangguan keamanan;
6. Melaksanakan pembinaan peningkatan SDM terhadap Aparatur Lembaga Pemerintahan Desa dan Lembaga Kemasyarakatan Desa;

Dari rencana kegiatan yang telah diprogramkan, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan dalam bidang penyelenggaraan pemerintahan desa, pimpinan desa tentunya tidak akan mampu mengemban tugas sendiri tanpa sinergi dari masyarakat dan dinas/instansi yang terkait. Perencanaan pengembangan memang telah dilaksanakan sebagian, tetapi belum menunjukkan hasil yang signifikan sesuai tujuan pengembangan yaitu menjadi desa mandiri dalam mensejahterakan masyarakat.

Sedangkan berdasarkan mata pencaharian, data yang diperoleh menunjukkan prosentase sebagai pengurus rumahtangga paling tinggi yaitu 19,85% dari yang memiliki aktifitas bekerja sedang yang belum bekerja atau belum produktif menunjukkan angka 53,55%. Dari data tersebut masih perlunya perhatian khusus upaya peningkatan kualitas SDM guna menuju desa mandiri, hal itu perlu peran optimal dari Kepala Desa dan aparat desa yang didukung oleh masyarakat setempat. Keberhasilan pengembangan tentu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Kepala Desa sebagai orang nomor satu di pemerintahan desa. Menjadi Kepala Desa tidak cukup hanya mengandalkan kekuasaannya dalam menjalankan pemerintahan desa, tetapi dibutuhkan sosok yang mampu menggerakkan seluruh elemen desa untuk bersama sama bersinergi membangun desanya secara berkelanjutan agar di masa yang akan datang nanti menjadi desa yang mandiri yang tidak tergantung pada desa lain atau pemerintah kabupaten setempat.

Selain data di atas, Desa Cidokom masih menunjukkan belum maksimalnya pengembangan, hal ini dapat ditunjukkan dengan beberapa infrastruktur yang rusak seperti pintu masuk dari jalan raya propinsi Tangerang Selatan – Bogor, sering terjadinya pemadaman tanpa jadwal yang jelas, tidak stabilnya sinyal komunikasi dan aktifitas masyarakat yang cenderung massif, sehingga tampak banyaknya masyarakat yang belum beraktifitas bekerja.

Juga disampaikan oleh kepala desa bahwa berkaitan dengan penyelenggaraan Pemerintahan Desa Cidokom, Kepala Desa telah berusaha untuk melaksanakan tugas, fungsi, wewenang dan kewajiban sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Namun, disadari bahwa dalam pelaksanaan tugas dan kinerja tersebut masih ada beberapa hal yang belum optimal, sehingga dapat dioptimalisasikan dan ditingkatkan pada masa yang akan datang

Gaya kepemimpinan yang sedikit tertutup memang berdampak kurang wearnya jaringan etruktral desa dengan masyarakat. Potensi masyarakat yang seharusnya menjadi kekuatan desa untuk melakukan pengembangan menjadi desa maju dan mandiri, karena kurang terbuka dan dominan pemerintahan desa seperti dinasti sebatas keluarga dan kerabatnya yang menjabat, hal ini akan mengurangi profesionalisme kerja. Akan sulit mendapatkan masukan dan kritikan yang membangun, apalagi melakukan perubahan seiring dengan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa strategi pengembangan dapat dilakukan dengan pendekatan yang menjamin keseimbangan ekologi dan pertumbuhan ekonomi dengan perencanaan yang terpadu dan berkelanjutan serta berbasis masyarakat, yang didukung infrastuktur dan beberapa kebijakan seperti kebijakan perdagangan lintas batas (Rindukasih dan Karyanti, 2013). Juga didukung oleh hasil riset Syahza (2103), pengembangan pedesaan harus dilakukan dengan pendekatan yang sesuai dengan sifat dan cirinya. pengembangan pedesaan harus mengikuti empat upaya besar, dimana satu sama lain saling berkaitan dan merupakan strategi pokok pengembangan

pedesaan, yaitu: memberdayakan ekonomi masyarakat desa, meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pedesaan, pengembangan prasarana di pedesaan, dan membangun kelembagaan pedesaan baik yang bersifat formal maupun nonformal. Kelembagaan yang dibutuhkan oleh pedesaan adalah terciptanya pelayanan yang baik terutama untuk memacu perekonomian pedesaan demi terciptanya masyarakat desa yang sejahtera dan mandiri.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisa terhadap hasil penelitian, dari program pengembangan desa yang telah dijalankan untuk mencapai tujuan pengembangan terdapat beberapa hal yang belum dicapai secara maksimal, hal ini didasarkan pada perolehan data pendukung seperti jumlah penduduk yang ditinjau dari jenjang pendidikan dan status social ekonomi dari mata pencaharian yang mana hal ini masih menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan di Desa Cidokom dan tentunya juga rendahnya kualitas SDM yang ditunjukkan pada masih tingginya jumlah penduduk yang berstatus pengurus rumah tangga. Berikut disajikan demografi penduduk Desa Cidokom Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian ini, disarankan bagi pemerintah desa landasan pengambilan kebijakan dalam menentukan arah kebijakan percepatan pembangunan desa berkelanjutan untuk menjadi desa mandiri, perlu komitmen yang tinggi untuk mewujudkan desa mandiri berkelanjutan tidak sekedar assesment tetapi harus diwujudkan visi misi pemerintah desa dengan gaya kepemimpinan yang cocok dengan desa terkait yang ingin menjadikan Desa Cidokom Gunung Sindur Kabupaten Bogor sebagai desa mandiri berkelanjutan, dan menciptakan masyarakat yang makmur dan sejahtera.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi Syahza dan Suarman (2013). Strategi Pembangunan Daerah Tertinggal dalam Upaya Percepatan Pembangunan Ekonomi Pedesaan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Volume 14 Nomor 1, hlm. 126-139
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 61No. 4, Hal: 117-124
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta, *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 Hal: 161-169.<https://journal.lppmunindra.ac.id>
- Kartono, Kartini, 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja.
- Radar Nusantara, 9 Oktober 2019, diakses 20 Maret 2020
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Jakarta: Alfabeta,

- Sunarsi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunyoto. Danang S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta..
- Syarifah Lailatis. 2018. Strategi Percepatan Pembangunan Daerah Berbasis Kearifan Lokal di Kecamatan Gunung Wungkal. *Jurnal Religi* volume XIV nomor 1 Juni 2018 hal 135 – 154

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EFEKTIF

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Efektif, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 15 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
 - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
 - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
 - c) Batang Tubuh :
 - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
 - 2). Metode Penelitian
 - 3). Hasil dan Pembahasan
 - 4). Kesimpulan
 - 5). Daftar Pustaka
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 14" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk normal.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan diatasnya sesuai dengan bab nya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah.
8. Margin Normal, dan ukuran kertas A4.
9. Email Redaksi : denoksunarsi@unpam.ac.id / jurnaleffective@gmail.com

JURNAL EKONOMI EFEKTIF



Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.3,
JUNI 2020

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

