

JEE  
2021

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF

VOL.3, NO.4, JULI 2021

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



**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

**PELINDUNG**

Rektor Universitas Pamulang

**PENASEHAT**

Dekan Fakultas Ekonomi

**PENANGGUNG JAWAB**

Ketua Program Studi Manajemen S1

**PEMIMPIN REDAKSI**

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

**DEWAN REDAKSI**

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

**MITRA BESTARI**

Prof. Dr. Atie Rachmiate, M.Si.

Prof. Dr. Haedar Akib, M.Si.

Prof. Dr. H. Azhar Affandi, S.E., M.Si.

**REDAKSI PELAKSANA**

Dr. Heri Erlangga, S.Sos., M.Pd.

Arga Teriyan, S.E., CT., CHt.

Ivan Gumilar Sambas Putra, S.E., M.M., M.Ak.

## **JURNAL EKONOMI EFEKTIF**

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

**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

## **KATA PENGANTAR**

**Assalamualiakum Warohmatullahi Wabaarokaatuh**

**Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat 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 3 No. 4 Juli 2021. 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.**

**Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabaarokatuh**

**Redaksi**

# **EFEKTIF**

## **DAFTAR ISI**

- PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA**  
Heri Ginanjar<sup>1\*</sup>, Berliana<sup>2</sup> 430 – 435
- KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BAUBAU**  
Ahmad Jamil 436 – 444
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD’S CABANG FATMAWATI**  
Nariah<sup>1\*</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>, Muhammad Musyfiq Salami<sup>3</sup> 445 – 455
- PENGARUH HUMAN RELATION DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG SORONG**  
Putri Noviyanti Farahdiba Gusti<sup>1\*</sup>, Rais Dera Pua Rawi<sup>2</sup>, Susetyowati Sofia<sup>3</sup> 456 – 463
- PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI DI TANGERANG**  
Sutrisno<sup>1\*</sup>, Yanurianto<sup>2</sup>, Yossy Wahyu Indrawan<sup>3</sup> 464 – 474
- PENGARUH KETERAMPILAN DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PANCA TUNAS HARAPAN KOTA SORONG**  
M. Zein Asrori Taufik<sup>1\*</sup>, Retno Dewi Wijastuti<sup>2</sup> 475 – 480
- PENGARUH CITRA MEREK DAN PEMASARAN ONLINE PADA PRODUK PIXY LIP CREAM TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA SUPERMARKET SAGA KOTA SORONG**  
Chatrin Riani Ocilia<sup>1\*</sup>, Wisang Candra Bintari<sup>2</sup> 481 – 487
- PENGARUH DISPLAY PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. BINA BARU DI JATI ASIH BEKASI**  
Indri Lastriyani<sup>1\*</sup>, Laely Purnamasari<sup>2</sup> 488 – 494

# **EFEKTIF**

**PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA  
PADA SMK DI WILAYAH SERANG BANTEN**

**Arrum Fathia Sari** 495 – 501

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
CENTRAL ASIA, TBK KANTOR CABANG SERANG KOTA, BANTEN**

**Ela Susila** 502 – 508

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN CITRA PERUSAHAAN TERHADAP  
KEPUASAN NASABAH PADA PT. BANK DANAMON TBK CABANG BINTARO**  
Triyadi<sup>1\*</sup>, Rizka Wahyuni Amelia<sup>2</sup>, Abdul Khoir<sup>3</sup>

509 – 521

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MEGA FINANCE KANTOR PUSAT JAKARTA SELATAN**

**Priehadi Dhasa Eka** 522 – 534

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SCREENPLAY PRODUCTIONS DI  
JAKARTA PUSAT**

**Edian Fahmy<sup>1\*</sup>, Theobaldus Boro Tura<sup>2</sup>, Sri Sukapti<sup>3</sup>** 535 – 545

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HAPPY RESTAURANT DI BANDUNG**

**Suwanto<sup>1\*</sup>, Kosasih<sup>2</sup>, Nurjaya<sup>3</sup>, Denok Sunarsi<sup>4</sup>, Heri Erlangga<sup>5</sup>** 546 – 554

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR  
WILAYAH SERANG BANTEN**

**Asep Saepulloh** 555 – 561

**PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
MANULIFE INSURANCE INDONESIA CABANG SERANG BANTEN**

**Herry Sofyan** 562 – 568

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BERDIKARI MANUNGGAL PERKASA DI SERANG BANTEN**

**Ahmad Eko Adi** 569 – 575

**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK MANDIRI, TBK. KANTOR CABANG KOTA SERANG BANTEN**

**Fadjar Muliawan**

**576 – 583**

**TEKNIK PENULISAN JURNAL EKONOMI EFEKTIF**

**584**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA**

**Heri Ginanjar<sup>1\*</sup>, Berliana<sup>2</sup>**

**STKIP PGRI Sukabumi, Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia**

**[heriginanjar@stkipgrisukabumi.ac.id](mailto:heriginanjar@stkipgrisukabumi.ac.id)\*, [berliana@stkipgrisukabumi.ac.id](mailto:berliana@stkipgrisukabumi.ac.id)**

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Mei-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 90 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,427 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,858 dengan kriteria baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,465 + 0,849X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee performance at PT. Sinar Citra Abadi in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 90 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable organizational commitment obtained an average score of 3,427 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.858 with good criteria. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of  $Y = 11.465 + 0.849X$ , and a correlation coefficient value of 0.774 or has a strong level of relationship with a determination value of 59.9%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Organizational Commitment, Employee Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan karyawan dalam organisasi menentukan keberhasilan dan kelanjutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen perlu memberikan dukungan yang kuat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional sehingga karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan harapan organisasi mereka. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi dengan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan demi mengikuti zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat.

Kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Kehadiran budaya organisasi tentunya sangat diharapkan bagi perusahaan, agar nilai-nilai yang ada dapat dipahami dan diterapkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen yang terkandung di dalam diri karyawan tersebut, komitmen karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi. Komitmen karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memilih untuk meneliti mengenai kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sehingga peneliti mengambil judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta".

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana komitmen organisasi pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi komitmen organisasi pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Komitmen organisasi**

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya sebuah komitmen yang jelas dan terarah dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut Robbins (2019:35) mendefinisikan

“Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

## 2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 responden PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 90 responden.

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating 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
Komitmen organisasi (X)	90	28	44	34.27	3.949
Kinerja Karyawan (Y)	90	29	49	38.58	4.332
Valid N (listwise)	90				

Komitmen organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,427 dengan standar deviasi 3,949. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,858 dengan standar deviasi 4,332. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.484	2.554		3.713	.000
Komitmen organisasi (X)	.849	.074	.774	11.465	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,465 + 0,849X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,465 diartikan jika komitmen organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,465 point.
- 2) Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,849, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,849 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,849 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations <sup>b</sup>	
		Komitmen organisasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Komitmen organisasi (X)	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,774 artinya komitmen organisasi 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. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.594	2.759

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,599 artinya komitmen organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	9.484	2.554		3.713	.000
Komitmen organisasi (X)	.849	.074	.774	11.465	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,465 > 1,987), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel komitmen organisasi diperoleh *rating score* sebesar 3,427 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,858 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,465 + 0,849X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,465 > 1,987). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel komitmen organisasi diperoleh *rating score* sebesar 3,427 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,858 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,465 + 0,849X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,9% sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,465 > 1,987).

### 2. Saran

- PT. Sinar Citra Abadi harus melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi, dengan cara memberikan kesempatan yang sama bagi para karyawan untuk mengeluarkan pendapatnya di dalam organisasi.
- PT. Sinar Citra Abadi harus selalu memberikan informasi mengenai standar pekerjaan yang sesuai dengan harapan organisasi dengan detail. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar para karyawan lebih memahami pekerjaannya dan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

- c. PT. Sinar Citra Abadi dapat menyesuaikan batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan beban pekerjaan yang diberikan dan tingkat tanggung jawab dari masing-masing karyawan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syaffarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management anexperiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc
- Cook, John & Wall, Toby. 1980. *New York attitude measures of trust, organizational commitmentand personal need non-fulfilment*. *Journal of Occupational Psychology*. No. 53: 39-52
- Cushway dan Lodge. 2000. *Budaya Organisasi*. GE
- Gusty Ryndian, Seno Andri. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru) terbit di *Jurnal Jom Fisip* Vol.5
- Hakim, A 2015. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*, *The International Journal of Engineering and Science (Ijes)*, Vol.4, No.5, pp.33-41
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jufrizen, J, Muhammad Fahmi, Muhammad Ras Muis. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan terbit di *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*Vol.1 No.1
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lismiatun, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Peran Mediasinya (Studi Pada Karyawan PT. 3M Mining, Manufacturing, Mineshota Indonesia Departemen Supply Chain Operation). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Luthans, Fred.2012. *Perilaku Organisasiedisi 10*.Yogyakarta:Penerbit ANDI Manery, Benyamin Richard, Regina, T, Saerang, Victor P.K., Lengkong. 2018.
- McNeese–Smith, Donna. 1996. *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Hospital & HealthServices Administration*, Vol. 41: 2, p. 160-175
- Prasada, D., et al (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233>

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BAUBAU**

**Ahmad Jamil**  
**Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong, Papua Barat, Indonesia**  
[jamilscout@gmail.com](mailto:jamilscout@gmail.com)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Mei-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Baubau dengan menggunakan 38 orang pegawai sebagai sampel. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi sederhana untuk membuktikan hipotesis satu dan dua, serta pendekatan analisis jalur (path analysis) untuk membuktikan hipotesis tiga. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh sebesar 2.595; terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh sebesar 4.469; dan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh sebesar 0.271 atau 27.1%.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is a relationship between leadership style and motivation on employee performance. This research was conducted at the Personnel and Human Resources Development Agency of the city of Baubau using 38 employees as a sample. The method used in this research is quantitative with a simple regression approach to prove hypotheses one and two, and a path analysis approach to prove hypothesis three. The results of the analysis prove that there is a significant relationship between leadership style and employee performance with an influence coefficient of 2,595; there is a significant relationship between motivation on employee performance with an influence coefficient of 4.469; and there is a significant relationship between leadership through motivation on employee performance with an influence coefficient of 0.271 or 27.1%.*

**Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai merupakan landasan sesungguhnya sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka organisasi pun akan baik baik saja. Dan jika kinerja pegawainya tidak baik, maka organisasi pun akan berada dalam masalah. Handoko (2008:75) menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mengetahui kinerja pegawai sangatlah perlu bagi organisasi, sebab dengan demikian maka organisasi akan mampu mengukur sejauh mana organisasi dapat bekerja untuk mencapai tujuannya. Organisasi juga dapat menilai apakah pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya dan telah mencapai hasil yang ditetapkan atau tidak. Dengan begitu, organisasi akan mampu mengevaluasi dan membuat perencanaan selanjutnya.

Pegawai harus dipimpin oleh orang yang mempunyai kualitas dalam memimpin. Kualitas tersebut tercermin jika pemimpin mampu membaca keadaan lingkungan organisasi yang dipimpinnya, mampu memengaruhi dan mengendalikan bawahan dengan berbagai watak dan sifat, serta pemimpin juga mampu untuk mengambil keputusan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008:165) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Setiap pemimpin harus mempunyai gaya dalam menjalankan tugasnya. Gaya ini merupakan perilaku dan strategi yang digunakan dalam upaya memengaruhi bawahan. Gaya ini juga yang menjadikan ciri khas dari seorang pemimpin. Gaya ini pun merupakan cara untuk menangani pegawai dengan sifat, watak, karakter dan tujuan yang berbeda – beda. Menurut Tjiptono (2006:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Lebih lanjut, Heidjrachman dan Husnan (2002:224) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain gaya kepemimpinan, organisasi juga harus mampu dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Motivasi merupakan satu hal penting yang akan membuat pegawai terdorong untuk melakukan sesuatu yang lebih dari sebelumnya. Disamping itu motivasi akan memberikan daya gerak kepada pegawai agar mereka mau bekerja sesuai dengan apa yang ditargetkan (Winardi, 2002:1).

Jika pegawai mendapatkan motivasi, mereka akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. Mereka akan menentukan pilihan - pilihan positif terhadap berbagai pilihan yang ada di depannya. Akan memacu mereka untuk bekerja lebih keras dan bekerja ikhlas dengan mengeluarkan seluruh energi yang ada pada dirinya demi mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Wursanto (2005:132) bahwa motivasi adalah alasan dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuai dengan apa yang diperintahkan.

Proses pemberian motivasi seharusnya tergantung pada apa yang dibutuhkan oleh pegawai. Jika pegawai tersebut merasa sangat membutuhkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk bekerja lebih tinggi. Pemberian motivasi dapat berupa gaji, tunjangan,

kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan tempat kerja yang nyaman, hubungan personal dan sebagainya.

Pemerintah kota Baubau melalui kebijakan Walikota Baubau telah memberlakukan sistem kerja lima hari dari yang sebelumnya enam hari dalam satu minggu sejak tanggal 1 Januari 2017. Tentu ini akan berdampak pada bertambahnya beban kerja pegawai yang ada di Kota Baubau. Pekerjaan yang biasanya diselesaikan selama enam hari, kini hanya menjadi lima hari. Jika kinerja pegawai hanya seperti hari biasanya, maka dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk, sebab terdapat satu hari pekerjaan yang tidak selesai.

Sejak diberlakukan tanggal 1 Januari 2017 hingga dua minggu berjalan, nampaknya semua tidak berjalan sebagaimana mestinya. Masih terdapat kantor dinas pemerintah Kota Baubau yang masih merasa beban kerja mereka menjadi lebih tinggi. Permasalahan beban kerja ini juga dirasakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Baubau yang melayani sekitar 4995 pegawai yang ada di Kota Baubau merasa beban kerja mereka menjadi lebih tinggi. Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya agar semua berjalan dengan sebagaimana mestinya. Apabila tidak ditangani dengan baik, akan membuat rapor kinerja pemerintah menjadi buruk. Seperti yang terjadi pada tahun 2013, ranking kota Baubau menempati urutan paling bawah yaitu 91 dari yang sebelumnya ranking 53 dalam hal kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah yang dikeluarkan oleh Kemendagri. Berikut data evaluasi penetapan peringkat dan status kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dikeluarkan oleh kemendagri mulai tahun 2010 sampai 2014.

Tabel 1. Evaluasi Penetapan Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah oleh Kemendagri

TAHUN	PERINGKAT		STATUS
	NOMOR	SKOR	
2010	68	2.3648	Tinggi
2011	53	2.6120	Tinggi
2012	77	1.7679	Sedang
2013	91	0.8310	Rendah
2014	46	2.7738	Tinggi

Oleh karena itu, untuk bisa membuat kinerja pegawai menjadi lancar, dibutuhkan pemimpin yang mampu mengkoordinasikan semua hal dan memotivasi pegawai sehingga pegawai mampu bekerja lebih dari sebelumnya.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau
2. Apakah Motivasi berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berkontribusi tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.
2. Menganalisis kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau

- Mengetahui gaya kepemimpinan memiliki kontribusi tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang berjumlah 38 orang.

### 2. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang berjumlah 38 orang.

### 3. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengembangkan model matematik yang dalam pengambilan kesimpulan tidak hanya dari kajian literatur atau teori tetapi juga melihat hubungan antara pengamatan dan data secara kuantitatif

### 4. Metode Analisis Data

- Analisis Deskriptif
- Analisis Jalur (*Path Analysis*)
- Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)
- Uji hipotesis secara simultan (Uji F)
- Koeffisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	.596	r hitung > 0,30 (valid)
2	.776	r hitung > 0,30 (valid)
3	.814	r hitung > 0,30 (valid)
4	.586	r hitung > 0,30 (valid)
5	.791	r hitung > 0,30 (valid)
6	.755	r hitung > 0,30 (valid)
7	.589	r hitung > 0,30 (valid)

Berdasarkan tabel 2 uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan nilai r hitung > 0,30. Pernyataan yang terdiri atas 7 item pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat diikutkan pada uji reliabilitas.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	.349	r hitung > 0,30 (valid)
2	.581	r hitung > 0,30 (valid)
3	.523	r hitung > 0,30 (valid)
4	.684	r hitung > 0,30 (valid)
5	.683	r hitung > 0,30 (valid)
6	.701	r hitung > 0,30 (valid)
7	.511	r hitung > 0,30 (valid)
8	.684	r hitung > 0,30 (valid)
9	.597	r hitung > 0,30 (valid)
10	.778	r hitung > 0,30 (valid)
11	.660	r hitung > 0,30 (valid)
12	.745	r hitung > 0,30 (valid)

Untuk uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 3 dengan variabel motivasi yang terdiri dari 12 item dinyatakan valid dan dapat diikutkan dalam uji reliabilitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $> 0,30$ .

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	.655	$r$ hitung $> 0,30$ (valid)
2	.708	$r$ hitung $> 0,30$ (valid)
3	.801	$r$ hitung $> 0,30$ (valid)
4	.763	$r$ hitung $> 0,30$ (valid)
5	.782	$r$ hitung $> 0,30$ (valid)

Berdasarkan tabel 4 pada variabel kinerja memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,30$ , maka  $r$  hitung pada tabel 4 semua instrumen yang digunakan valid dan dapat diikutkan dalam uji reliabilitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam pembahasan ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen dengan pengolahan data menggunakan SPSS

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X1 = Gaya Kepemimpinan	7	0.829	Reliabel
Y1 = Motivasi	12	0.852	Reliabel
Y2 = Kinerja	5	0.794	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, nilai *cronbach's alpha* setiap variabel menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel atau memberikan hasil yang relatif konstan jika dihitung berulang – ulang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dengan hasil koefisien reliabilitas  $> \alpha 0.60$

## 3. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 6. Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (N=38)

Hubungan Kausal antar Variabel	Koefisien Jalur	Standar Error	t-hitung	Hasil Uji
X1 ke Y1	0.488	0.247	3.358	0.002
X1 ke Y2	0.323	0.085	2.595	0.014
Y1 ke Y2	0.556	0.050	4.469	0.000

Berdasarkan tabel 6, besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X1) ke motivasi (Y1) adalah 0.488 dengan hasil uji signifikan. Kemudian kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X1) ke kinerja (Y2) secara langsung sebesar 0.323 dan mendapatkan hasil uji signifikan. Besarnya kontribusi motivasi (Y1) ke kinerja (Y2) sebesar 0.556 dengan hasil uji signifikan.

Tabel 7. Estimasi Persamaan Struktural Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Path	Persamaan Jalur Path	R <sup>2</sup>
$Y1 = pyx1X1 + py\epsilon2$	$Y1 = 0.488X1 + 0.762$	0.238
$Y2 = pyx1X1 + pyy1Y1 + py\epsilon1$	$Y2 = 0.323X1 + 0.556Y1 + 0.436$	0.564

Tabel 8. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh	Hubungan Variabel dan Nilai Koefisien Jalur	Total
Langsung	X1 ke Y2 (0.323)	0.323 (32.3%)
Tidak Langsung	X1 ke Y1 x Y1 ke Y2	0.271

	(0,488 x 0.556)	(27.1%)
Total pengaruh langsung dan tidak langsung		0.594 (59.4%)
Pengaruh variabel $\epsilon$ terhadap Y2		0.406 40.6%
Total		100%

Berdasarkan tabel 8 hubungan variabel dan nilai koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) menunjukkan bahwa pengaruh langsung sebesar 0.323 atau sebesar 32.3%, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan (X1) melalui motivasi (Y1) mempengaruhi kinerja (Y2) dihitung dengan mengalikan gaya kepemimpinan (X1) ke motivasi (Y1) dan motivasi (Y1) ke kinerja (Y2):  $(0,488 \times 0.556) = 0.271$  (27.1%).

Masih berdasarkan tabel 8 bahwa nilai total pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 59.4% dan 40.6% yakni pengaruh dari variabel lain  $\epsilon$  terhadap kinerja pegawai (Y2) yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

#### 4. Uji F

Uji F untuk menghitung koefisien secara keseluruhan (simultan). Kaidah pengujian signifikansi jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $(0.05 > Sig)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan.

Tabel 9. Perhitungan Uji F Kinerja Pegawai (Y2) sebagai Variabel Dependen

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	85.301	2	42.651	24.972	.000 <sup>b</sup>
	Residual	59.777	35	1.708		
	Total	145.079	37			

Tabel 9 menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 24.972 > F_{tabel} = 3.266$  dengan signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (Y1) secara bersama – sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y2).

#### 5. Uji T

Uji T untuk menghitung koefisien jalur secara individu. Signifikansi analisis jalur dibandingkan dengan nilai probabilitas 0.05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas  $(0.05 > Sig)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan.

Tabel 10. Perhitungan Uji T Kinerja (Y2) sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.100	2.639		1.175	.248
1	Kepemimpinan (X1)	.222	.085	.323	2.595	.014
	Motivasi (Y1)	.225	.050	.556	4.469	.000

Berdasarkan tabel 10, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} = 4.469 > t_{tabel} = 1.306$  dengan signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Perhitungan Uji T Motivasi (Y1) sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	25.386	7.661		3.314	.002
1	Kepemimpinan (X1)	.830	.247	.488	3.358	.002

Berdasarkan tabel 11 diatas nilai  $t_{hitung} 3.358 > t_{tabel} = 1.306$  dengan signifikansi

0.002 yang menunjukkan lebih kecil dari standar signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

## 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Kinerja Pegawai (Y2) sebagai Variabel Dependen

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.564	1.30688	.588	24.972	2	35	.000

Hasil perhitungan berdasarkan tabel 12 koefisien determinasi pada variabel kinerja sebesar 0.588, di mana 58.8% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan 41.2% kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil persamaan regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 2.595 > t_{tabel} = 1.306$  dengan signifikansi 0.014 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. Hal ini menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Kontribusi Motivasi (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan antar motivasi terhadap kinerja pegawai terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} = 4.469 > t_{tabel} = 1.306$  dengan signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan akan memberikan dampak kinerja yang baik pada pegawai.

#### 3. Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (Y1) secara simultan terhadap (Y2)

Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 24.972 > F_{tabel} = 3.266$  dengan signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (Y1) secara bersama – sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y2). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa jika secara bersama – sama gaya kepemimpinan dan motivasi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Kontribusi Gaya Kepemimpinan (X1) melalui Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Dari hasil olah data persamaan struktural estimasi pada tabel 4.12 maka diperoleh koefisien jalur X1 ke Y1 = 0.488 dengan hasil uji signifikan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Koefisien jalur Y1 ke Y2 = 0.556 dengan hasil uji signifikan. Hal ini juga berarti bahwa motivasi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sehingga pada hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis ke dua yang mengatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dapat diterima.
- c. Terdapat hubungan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi. Sehingga hipotesis ke tiga yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.

##### 2. Saran

- a. Mengingat bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi yang selama ini telah dijalankan.
- b. Disarankan kepada pimpinan agar dalam menjalankan kepemimpinannya disesuaikan dengan kondisi yang ada sehingga peran pemimpin dalam menjalankan organisasi dapat menjadi pemacu kinerja pegawai.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- Dianty, M. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Jaya Makmur Gemilang Mandiri di Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 2
- Fahmi, I. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Mangkunegara, P.A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Dari Teori Ke Praktik, Bandung : Alfabeta
- Marpaung, M. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol. 2 No. 1
- Mathis Robert dan Jacson John. 2002. *Human Resource Managment*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128-137.
- Murty, W.A dan Hudlwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*. Vol.2 No.2
- Palagia, Brasit dan Amar. 2012. Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*. Vol. 1 No 1

- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung . alfabeta
- Rawi, R. D. P., & Kadir, M. A. A. (2018). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Wali Kota Sorong Papua Barat). *Manajemen Dewantara*, 2(2), 87-94.
- Ridwan dan Kuncoro E.A. 2013. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks
- Kelompok Gramedia Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat
- Roscahyo, A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.2 No.12
- 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.
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33-40.
- 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.
- Sudarso, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Rawi, R. D. P. (2017). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada Ntt). *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 15-28.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung. Alfabeta
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. Vol. 9 No. 3
- Tjiptono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Umar, H. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Cetakan kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Wursanto. 2005. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD'S CABANG  
FATMAWATI**

**Nariah<sup>1\*</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>, Muhammad Musyfiq Salami<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02459@unpam.ac.id\\*](mailto:dosen02459@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Mei-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Fatmawati. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,1%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,192 > 2,002$ ). Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,828 > 2,002$ ). Gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,464 + 0,421X_1 + 0,418X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 62,0%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $46,584 > 2,770$ ).

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership style and work culture on employee performance at McDonald's Fatmawati Branch. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that leadership style has a significant effect on employee performance by 47.1%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $7.192 > 2.002$ ). Work culture has a significant effect on employee performance by 44.6%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $6.828 > 2.002$ ). Leadership style and work culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7,464 + 0,421X_1 + 0,418X_2$  and the contribution of influence is 62.0%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $46.584 > 2.770$ ).*

**Keywords: Leadership Style, Work Culture, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat bekerjanya. Didalam dunia kerja pasti tak lepas kaitannya dengan kepemimpinan, budaya organisasi serta kinerja yang ada pada semua karyawan. Manajemen menurut Terry dalam Athoillah (2013:16) menjelaskan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia lainnya”

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), “Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.”

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjukkan keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus membentuk sumber daya manusia yang terampil dan ahli di bidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2014:113).”Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekereja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Karyawan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Gering Supriyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2014:31) “Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.” Budaya kerja berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur dan strategi perusahaan. Artinya, untuk memperoleh hasil sinergi yang optimal bagi perkembangan perusahaan harus ada keselarasan antara strategi (bagaimana perusahaan mencapai tujuan), struktur (bagaimana bentuk perusahaan yang dapat mendukung pencapaian tujuan). Jadi, budaya kerja yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja menurut Veitzhal (2014:309) menjelaskan pengertian “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam upaya perusahaan

untuk mencapai tujuannya.”

McDonald’s cabang Fatmawati, adalah salah satu sebuah restoran cabang McDonald’s dimana restoran tersebut merupakan restoran cepat saji yang selalu menjamin mutu produk-produknya, memberikan pelayanan yang memuaskan, menawarkan kebersihan dan keamanan produk pangan yang terus mengalami perkembangan kearah yang terus menguntungkan sebagai sebuah brand, serta terus mengembangkan sistem operasional MCDonald’s kearah yang lebih baik lagi lewat teknologi dan inovasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di McDonald’s cabang Fatmawati Jakarta Selatan idialnya bersifat demokratis dimana pemimpin dalam suatu bagian harus dapat melaksanakan kegiatan secara berjenjang di area manajer kemudian diteruskan kepada supervisor, team leader, yang melibatkan staff dan pelaksana. Sedangkan yang berkaitan dengan pemutusan kebijaksanaan dilakukan oleh kepala pemimpin yang saling bekerja sama dengan kepala bidang dan kepala staff. Pekerjaan dilakukan dengan tanggung jawab antar pimpinan dan bawahan yang saling berkesinambungan.

Berdasarkan pada pra survey diperoleh informasi bahwa dalam kondisi riilnya tidak semua elemen idial seorang pemimpin mampu dilaksanakan dengan semestinya artinya masih ada aspek yang terkoreksi, hal ini apabila tidak ada pembenahan maka bukan tidak mungkin akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Berikut ini data tabel pra survey kondisi kepemimpinan periode 2017 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pra Survei Kepemimpinan McDonald’s Cabang Fatmawati

No	Faktor penyebab rendahnya kinerja terkait kepemimpinan	Target	Persentase	Ket
1	Terbuka dan efektif dalam bekerja	100%	55,6%	Kurang
2	Komunikasi dengan bawahan baik	100%	58,2%	Kurang
3	Mengayomi bawahan sebagai mitra	100%	63,6%	Cukup
4	Mau menerima kritikan dan saran	100%	64,3%	Cukup
5	Bertanggung jawab pada pekerjaan	100%	53,2%	Kurang
6	Pribadi yang dapat dicontoh	100%	56,1%	Kurang
	<b>Rata-rata</b>	<b>100%</b>	<b>58,5%</b>	<b>Kurang</b>

Ket: < 50% = Buruk, 51-60% =Kurang, 61-70% = cukup, 71-80 = Baik, 81-100% = Sangat baik

Sumber: McDonald’s Cabang Fatmawati, 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa kondisi kepemimpinan pada tataran masih terkoreksi dimana secara keseluruhan hanya mencapai 58,5% dari kondisi idial yang semestinya dapat dilakukan dengan optimal. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut tegas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan atau kebutuhan setiap karyawannya. Pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para bawahannya dan selalu berusaha memperhatikan gairah atau semangat kerja mereka.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh adanya komunikasi yang baik dan cara pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan dalam mengatur bawahannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan, komunikasi disini adalah komunikasi antara karyawan dan antara karyawan dengan atasan. Komunikasi yang baik adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, difikirkan dan dilaksanakan. Jalinan komunikasi mutlak diperlukan dalam suatu oragnisasi karena dalam setiap kegiatannya membutuhkan ketepatan informasi yang sesuai dengan keperluan dan informasi tersebut dapat diperoleh khususnya melalui komunikasi dan pemilihan kepemimpinan yang baik.

Tabel 2. PT Rekso Nasional Food McDonald's Cabang Fatmawati Data Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	JK	Target Pertahun (Rp)	Pencapaian (Rp)	Presentase Pencapaian	Keterangan
2016	50	14.400.000.000	8.951.589.700	62.2%	Tidak Tercapai
2017	50	14.400.000.000	7.636.133.140	53.0%	Tidak Tercapai
2018	55	14.400.000.000	8.695.981.300	60.4%	Tidak Tercapai
2019	58	14.400.000.000	8.146.180.070	56.6%	Tidak Tercapai
2020	60	14.400.000.000	8.125.839.270	56.4%	Tidak Tercapai
Rata-rata		14.400.000.000	8.311.144.696	57.7%	Tidak Tercapai

Sumber : *McDonald's Store Management* Cabang Fatmawati, 2020.

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah total 60 karyawan, pengukuran kerja berada ditataran yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk mengetahui penilaian yang dilakukan masing-masing masing kepala bagian yang kemudian dikumpulkan pada *human resourdan ces departemen* (HRD) secara keseluruhan menunjukkan bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai dan hanya mampu memperoleh capaian sebesar 57,7%. Penilaian evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi capaian kerja , sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan sehingga dapatt dinilai dan dipelajari (*lesson learned*) untuk perbaikan dimasa mendatang, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas unit kerja.

Dalam berbagai hal, evaluasi dilakukan melalui monitiring terhadap sistem yang ada. Namun, adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada unit kerja. Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisi yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:87) "Penilaian kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan". Sedangkan menurut Rivai (2012:66) "Penilaian kerja adalah proses penetapan pemahaman bersama tentang cara yang akan di capai, dan pendekatan untuk mengelola dalam waktu yang singkat ataupun lama". Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mekakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan McDonald's Cabang Fatmawati"

## B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Fatmawati ?
2. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Fatmawati ?
3. Adakah pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Fatmawati ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Fatmawati.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada

McDonald's Cabang Fatmawati.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Fatmawati.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Gaya Kepemimpinan

Yang dimaksud gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekereja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan (2014:113). Adapun indikator yang digunakan meliputi sifat, motivatif, kebiasaan, tempramen, dan watak.

### 2. Budaya Kerja

Yang dimaksud dengan budaya kerja adalah suatu filsafah yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga dorongan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut Supriyadi dan Guno (2014:31). Adapun indikator yang digunakan meliputi profesionalisme, norma, jarak manajemen, percaya pada rekan kerja, integrasi.

### 3. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah Kinerja karyawan yang diartikan sebagai suatu ukuran dari hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi. (Sedarmayanti, 2013:79). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Tindakan konstruktif, Percaya pada diri sendiri, Bertanggung jawab, Mampu mengatasi masalah, Mempunyai kontribusi positif pada perusahaan

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden atau karyawan McDonald's Cabang Fatmawati

### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## IV. 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 3. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	60	31	48	37.32	4.213
Budaya Kerja (X2)	60	28	45	37.18	3.838
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.37	3.645
Valid N (listwise)	60				

Gaya kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,32 dengan standar deviasi 4,213.

Budaya kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 37,18 dengan standar deviasi 3,838.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,37 dengan standar deviasi 3,645.

## 2. Analisis Kuantitatif

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 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.464	3.231		2.310	.025
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.412	.080	.476	5.124	.000
	Budaya Kerja (X2)	.418	.088	.440	4.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,464 + 0,421X1 + 0,418X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,464 diartikan jika gaya kepemimpinan dan budaya kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,464 point.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,421, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,421 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,421 point.
- 3) Koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,418, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan budaya kerja sebesar 0,418 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,418 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 Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Correlations<sup>b</sup>

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.687**	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 0,687 artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Correlations<sup>b</sup>

		Budaya Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.668**	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 0,668 artinya budaya kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan dan Budaya kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.607	2.285

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,788 artinya gaya kepemimpinan dan budaya 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 Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.462	2.673

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,471 artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,1% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.436	2.737

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,446 artinya budaya kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.607	2.285

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,620 artinya gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,0% 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 gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.196	3.102		5.221	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.594	.083	.687	7.192	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,192 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.791	3.471		4.262	.000
	Budaya Kerja (X2)	.634	.093	.668	6.828	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,828 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja 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 gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.373	2	243.187	46.584	.000 <sup>b</sup>
	Residual	297.560	57	5.220		
	Total	783.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,584 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,687 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,192 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 2. Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,668 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,828 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,464 + 0,421X_1 + 0,418X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,788 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,584 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### V. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. Kesimpulan

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,192 > 2,002).
- Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,828 >

2,002).

- c. Gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $46,584 > 2,770$ ).

## 2. Saran

- a. Pimpinan harus memberikan rangsangan dan dorongan kepada karyawan agar lebih memiliki semangat kerja yang optimal.
- b. Variabel budaya kerja, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 5 yaitu perusahaan hanya mementingkan dan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,67 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih konsisten menerapkan aturan yang dibuat sehingga karyawan dapat benar-benar bekerja sesuai dengan keahlian yang di miliki agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.
- c. Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam menjaga ketepatan waktu dan juga dalam hasil kualitas pekerjaan karyawan dengan meningkatkan meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.
- d. Kontribusi pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,0%, nilai ini masih bisa ditingkatkan serta kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 11-21.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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
- Khoiriah, N., & Karmiyati, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Masyarakat Dalam Pembayaran Pajak Bumi Dan Bangunan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 80-95.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.

- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Urgensi Kinerja Guru SMK Via Medika Melalui Peningkatan Kompetensi Dan Motivasi Kerja. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 41-50.
- Rawi, R. D. P., & Kadir, M. A. A. (2018). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Wali Kota Sorong Papua Barat). *Manajemen Dewantara*, 2(2), 87-94.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG SORONG**

**Putri Noviyanti Farahdiba Gusti<sup>1\*</sup>, Rais Dera Pua Rawi<sup>2</sup>, Susetyowati Sofia<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Sorong, Kota Sorong, Papua Barat, Indonesia  
[putrinoviyantifarahdiba@gmail.com](mailto:putrinoviyantifarahdiba@gmail.com)\***

Manuskrip: Mei-2021 Ditinjau: Mei-2021; Diterima: Mei-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong sebanyak 50 orang, menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,0%, uji hipotesis diperoleh  $10,823 > 2,011$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,2%, uji hipotesis diperoleh  $11,420 > 2,011$ . *Human relation* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,944 + 0,350 X_1 + 0,352 X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 76,6%, uji hipotesis diperoleh  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $(76,985 > 3,20)$ .

**Kata Kunci: *Human Relation*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of human relations and work motivation on employee performance.. This methods using a quantitative approach. The population in this study were employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Sorong Branch as many as 50 people, used a saturated sample with a sample of 50 people. Data collection techniques in the form of questionnaires and documentation. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study human relations have a significant effect on employee performance by 35.0%, hypothesis testing is obtained  $10,823 > 2,011$ . Work motivation has a significant effect on employee performance by 35.2%, hypothesis testing is obtained  $(11,420 > 2,01)$ . Human relations and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 0.944 + 0.350 X_1 + 0.352 X_2$  and the contribution of the influence is 76.6%, hypothesis testing is obtained  $F \text{ count} > F \text{ table}$  or  $(76.985 > 3.20)$ .*

**Keywords: *Human Relations, Work Motivation, Employee Performance***

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong di dirikan dan di resmikan pada tanggal 7 Desember 1995 dengan ruang lingkup kegiatan BRI adalah melakukan usaha di bidang perbankan. Modal utama dan berharga yang dimiliki BRI adalah sumber daya manusia, dimana pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi pihak perusahaan. Pihak manajemen perusahaan pun harus dapat memberikan perhatian dan usahanya agar mengetahui bahwa karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan efektif serta apakah masih ada yang perlu di perbaiki dalam pelaksanaan kinerja, sehingga setiap karyawan akan terus belajar dalam mengembangkan kapabilitas dan mengutamakan kepentingan perusahaan.

Meningkat atau menurunnya kinerja dari seorang karyawan tersebut dapat di dukung oleh *human relation* yang harmonis dan kerjasama yang sinergi sehingga dapat membangun komunikasi yang terjalin baik bagi sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan, karyawan pun dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Menurut Uchjana Effendy (2009) *Human relation* sebagai suatu lapangan dari kegiatan manajemen lebih merupakan proses pengintegrasian manusia ke dalam suatu situasi, sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomi, dan rohani.

Sedangkan, menurut Gie dalam Rully (2013) *human relation* adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan *action oriented* untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Pelaksanaan *human relation* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam berkomunikasi serta dapat menghilangkan *mis communication* dan *mis interpretasi* dalam bekerja, sehingga dapat mendorong karyawan yang berada di dalam perusahaan untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu sumber utama dari motivasi kerja, dimana menurut Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, penerapan *human relation* dalam bentuk kerja sama yang sinergi dan komunikasi yang harmonis, mampu meminimalkan aspek negatif dari konflik yang terjadi akibat salah komunikasi (*mis communication*) dan *mis interpretasi*. Kemudian kesesuaian bidang pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan dapat menciptakan motivasi kerja, sehingga tentunya akan membawa semangat bagi karyawan karena hal ini akan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan.

Melalui permasalahan yang terdapat di lapangan bahwa variabel *human relation* dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong, hal ini di sebabkan adanya komunikasi yang kurang terjalin baik dalam berinteraksi sehingga terjadinya salah komunikasi (*mis communication*), salah interpretasi (*mis interpretasi*) dan sikap kurang saling terbuka terkait persoalan yang menyangkut perasaan, ide dan emosional. Kemudian timbul kesalahpahaman yang melibatkan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antara karyawan itu sendiri, sehingga menganggu kinerja maupun pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu motivasi kerja dari karyawan menjadi berkurang hal ini di sebabkan

karena adanya perasaan kurang puas terkait bidang pekerjaan yang di tempatnya dengan keahlian (*passion*) yang di miliki oleh karyawan tersebut. Namun, beberapa dari karyawan BRI tidak mengkaitkan permasalahan yang telah ditemukan diatas tersebut pada bidang pekerjaanya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Human Relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong?
3. Seberapa berpengaruh *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.
3. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong di Kota Sorong.

### **B. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

### **C. Jenis Penelitian**

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2017). Jenis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah data interval atau rasio yang penggunaannya pada kuesioner dengan skala likert.

### **D. Metode Analisis Data**

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

## **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Deskriptif**

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

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Human Relation (X1)	50	6	30	25.40	3.709
Motivasi Kerja (X2)	50	12	40	33.80	4.682
Kinerja Karyawan (Y)	50	5	25	21.72	3.264
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil analisis *Descriptive Statistics*, menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* diperoleh *varians* minimum sebesar 6 dan *varians maximum* 30 dengan *mean score* sebesar 25,40 dengan standar deviasi 3,709. Variabel Motivasi Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 12 dan *varians maximum* 40 dengan *mean score* sebesar 33,80 dengan standar deviasi 4,682. Variabel Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 5 dan *varians maximum* 25 dengan *mean score* sebesar 21,72 dengan standar deviasi 3,264.

### B. Analisis Verifikatif

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

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu *Human Relation* (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independent. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.944	1.694		.557	.580
	Human Relation	.350	.131	.397	2.659	.011
	Motivasi Kerja	.352	.104	.505	3.379	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2. hasil pengujian analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.944 + 0.350 X_1 + 0.352 X_2 + e$$

Dilihat dari model persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0.944, artinya bila variabel dependent *Human Relation* dan Motivasi Kerja dianggap *Constant* maka dapat diprediksi Kinerja Karyawan sebesar 0.944.
- 2) Nilai koefisien model regresi linear berganda diatas pada variabel *Human Relation* (X<sub>1</sub>) sebesar 0.350, artinya jika variabel *Human Relation* meningkat sebesar 1% dan yang lain *Constant*, maka dapat diprediksi nilai variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0.350.
- 3) Nilai koefisien model regresi linear berganda diatas pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.350, artinya jika variabel Morivasi Kerja meningkat sebesar 1% dan yang lain *Constant*, maka dapat diprediksi nilai variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0.352.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel independent (*human relation* dan motivasi kerja) mempengaruhi variasi variabel dependent (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  mendekati nol dapat diartikan bahwa variasi variabel independent (*human relation* dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependent (kinerja karyawan) sangat terbatas (kecil). Jika nilai  $R^2$  bernilai besar (mendekati 1), berarti variabel independent dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.756	1.612

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3. hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,766 hal ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu *human relation* dan motivasi kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diketahui atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

**c. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel independent dalam menerangkan variabel dependent.

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

Hipotesis pertama: Ada pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Cara untuk menentukan t tabel yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

t tabel =  $(\alpha/2; n - k - 1)$

t tabel =  $(0,05/2 ; 50 - 2 - 1)$

t tabel =  $(0,025 ; 47)$

t tabel = angka 0,025 ; 47

Di lihat pada distribusi nilai t tabel maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,011.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.892	1.758		1.646	.106
Human Relation	.741	.068	.842	10.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian parsial (uji t) hipotesis *human relation* menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,823 dengan taraf signifikan 0,000. Maka dasar keputusannya Apabila nilai t hitung  $10,823 >$  nilai t tabel 2,011 dan tingkat *Sig*  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bawah hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.572	1.781		.883	.382
	Motivasi Kerja	.596	.052	.855	11.420	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian parsial (uji t) hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,420 dengan taraf signifikan 0,000. Maka dasar keputusannya Apabila nilai t hitung 11,420 > nilai t tabel 2,011 dan tingkat Sig 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H0 dan menerima H1 sehingga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**d. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

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

Hipotesis ketiga terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Cara untuk menentukan F tabel yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

F tabel = (k ; n – k – 1)

F tabel = (2 ; 50 – 2 – 1)

F tabel = (2 ; 47)

F tabel = (3,20)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis *Human Relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.983	2	199.992	76.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.097	47	2.598		
	Total	522.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Human Relation

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 76.985 > 3.195 nilai F tabel dan probabilitas Sig 0.000<sup>b</sup> < 0.05. Maka dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai F hitung > F tabel dan probabilitas signifikansi < 0.05, yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga menyatakan bahwa *human relation* dan motivasi kerja secara bersama–sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**A. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Human Relation* memperoleh nilai positif koefisien regresi sebesar 0.350 dan pengujian hipotesis menunjukkan t hitung sebesar 10,823 > nilai t tabel 2,012 dan tingkat Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *human relation* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

## B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja memperoleh nilai positif koefisien regresi sebesar 0.352 dan pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,420 > nilai t tabel 2,012 dan tingkat *Sig* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

## C. Pengaruh *Human Relation* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

*Human Relation* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh persamaan regresi  $Y = 0.944 + 0.350 X_1 + 0.352 X_2 + e$ , nilai koefisien regresi sebesar 76,6% dan sisanya yaitu sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diketahui. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai F hitung sebesar 76.985 > 3.195 nilai F tabel dan probabilitas *Sig* 0.000<sup>b</sup> < 0.05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *human relation* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Hal ini di buktikan berdasarkan nilai t hitung sebesar 10,823 > nilai t tabel 2,012 dan tingkat *Sig* sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.350.
- b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Hal ini di buktikan berdasarkan nilai t hitung sebesar 11,420 > nilai t tabel 2,012 dan tingkat *Sig* sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.352.
- c. Dari hasil penelitian diketahui bahwa *human relation* dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Hal ini di buktikan berdasarkan nilai F hitung sebesar 76.985 > 3.195 nilai F tabel dan probabilitas *Sig* 0.000<sup>b</sup> < 0.05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.766.

### 2. Saran

- a. Dalam upaya perusahaan untuk terus menjaga kinerja karyawan, agar lebih memperhatikan faktor yang menyangkut manusia (*human relation*) dan motivasi kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dalam membangun hubungan yang baik dengan karyawan atau *human relation* sudah baik dapat dilihat dari ke akrabannya yang terjalin antara karyawan, namun agar lebih baik lagi perusahaan dapat melakukan dengan cara saling terbuka terkait persoalan yang menyangkut perasaan, ide dan emosional baik atasan dan karyawan maupun antara karyawan. Karena hal tersebut dapat menciptakan rasa saling peduli dan menghargai setiap perbedaan yang ada di lingkungan perusahaan maupun saat berada di luar lingkungan perusahaan. Karyawan pun merasa senang, nyaman, tenang dan aman selama berada di perusahaan, sehingga karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik dengan cara meningkatkan kinerjanya.

- b. Begitu juga dengan motivasi kerja sudah baik dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam bidang pekerjaannya, namun agar dapat terus meningkatkan motivasi kerja dari karyawan tersebut atasan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan seperti memberikan apresiasi berupa pengakuan maupun penghargaan untuk setiap hasil kerja yang baik yang di hasilkan oleh karyawan serta memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berkesempatan atau berprestasi dalam mengembangkan keahlian yang dimilikinya, Hal ini merupakan upaya perusahaan dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Faturrahman, M., Kahar, M. S., Arsyad, R., & Rawi, R. D. P. (2018, July). Development of Learning Media Based on MOODLE Integrated with Blended Learning in Mathematic Learning Process at SMA Muhammadiyah Al–Amin Sorong. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 175, No. 1, p. 012202). IOP Publishing.
- Hermawati, R., et al. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Lewenussa, R., & Rawi, R. D. P. (2020). Discriminant Study with Classification of Underdeveloped and Developing City Districts in West Papua Province. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 103-117.
- Mangkunegara. (2014). Definisi Motivasi Kerja. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Desa Slawe Kecamatan Watulimo Kabupaten Trenggalek*, 61.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128-137.
- Nurjaya, N., et al (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Rawi, R. D. P., & Halina, N. (2019). Analisis Pengembangan Karir Yang Efisien Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sorong.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., et al. (2021, January). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Wilandari, D. F., et al. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI  
DI TANGERANG**

**Sutrisno<sup>1\*</sup>, Yanurianto<sup>2</sup>, Yossy Wahyu Indrawan<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen00035@unpam.ac.id\\*](mailto:dosen00035@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Mei-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. 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 karyawan sebesar 43,7%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(11,981 > 1,973)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(11,839 > 1,973)$ . Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,078 + 0,423X_1 + 0,427X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 52,2%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(100,498 > 2,680)$ .

**Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Pratama Abadi Industri in Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that training has a significant effect on employee performance by 43.7%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(11,981 > 1,973)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance by 43.1%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(11,839 > 1,973)$ . Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.078 + 0.423X_1 + 0.427X_2$  and the contribution of the influence is 52.2%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or  $(100,498 > 2,680)$ .*

**Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. peran karyawan sangat penting karena unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan perusahaan dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Pemerintah sendiri telah menerbitkan aturan (keputusan Presiden) No.37/2014 yang memuat banyak indikator yang harus dicapai dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA yang sudah dimulai 2015 itu. Dengan diterbitkan inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN, pemerintah Indonesia sudah menyiapkan pengembangan sektor industri, agar bisa bersaing di pasar bebas ASEAN itu.

Di tengah perhelatan perdagangan bebas, setidaknya Indonesia telah memiliki bekal berupa UU Perdagangan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan maka organisasi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel 1. Target Kinerja dan Realisasi Capaian Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan Periode Tahun 2017-2019

Tahun	Target Kinerja (Unit Sepatu)	Realisasi Produksi (Unit)	Persentase	Keterangan
2017	10 000.000	9 500.000	95,0%	Tidak tercapai
2018	10 000.000	9 300.000	93,0%	Tidak tercapai
2019	10 000.000	9 250.000	92,5%	Tidak tercapai

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri, diolah, 2020

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa realisasi produksi berupa hasil produksi sepatu pada tahun 2017 dengan persentase 95,0% dari target yang ditetapkan. Tahun 2018 dengan persentase 93,0%. Pada tahun 2019 dengan persentase 92,5%. Realisasi produksi PT. Pratama Abadi Industri memiliki rata-rata 94% unit setiap tahun, sedangkan target produksi tiap tahun mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terkoreksi karena tidak mencapai target yang di inginkan perusahaan.

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang Disisi lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada.namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasiyang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja .Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Penurunan pencapaian produksi berdasar pada tabel di atas, disinyalir disebabkan adanya laryawan yang kurang mendapatkan kesempatan yang proporsional terkait

dengan pelatihan yang diadakan perusahaan. Untuk meningkatkan kemampuan kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan pada tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat meningkat.

Berikut adalah data pelatihan yang diberikan PT. Pratama Abadi Industri kepada karyawan untuk periode tahun 2014-2018, sebagai berikut:

Tabel 2. Data Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan Periode Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Trained</i>		<i>Untrained</i>	
		Karyawan	%	Karyawan	%
2015	340	85	25,00%	255	75,00%
2016	348	90	25,86%	258	74,14%
2017	350	91	26,00%	259	74,00%
2018	350	90	26,57%	257	73,43%
2019	350	85	24,29%	265	75,71%
Rata-rata		88	25,54%	259	74,46%

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri, diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2015-2019 tidak maksimal, rata-rata hanya 25,54% yang diberikan kesempatan pelatihan. Sedangkan yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebesar 74,46%. Kondisi ini juga diikuti dengan meteri dan metode pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhannya.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga disinyalir dari kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpun dari data tahun 2017-2019, sebagai berikut:

Tabel 3. Data Kedisiplinan Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Periode Tahun 2017-2019

No	Aspek	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran (Karyawan)		
			2017	2018	2019
1	Taat pada aturan waktu	Jam kerja : 0.800-17.00	10	15	17
		Jam Istirahat: 12.00-13.00	15	20	16
		Lembur	22	20	25
		Cuti	5	8	8
		Meninggalkan pekerjaan	11	14	16
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	Seragam kerja	10	9	12
		Tingkah laku dalam pekerjaan	5	3	9
		Meninggalkan pekerjaan	12	15	18
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Cara melakukan pekerjaan	3	3	6
		Tanggung jawab pekerjaan	10	13	17
		Koordinasi dengan unit lain	15	22	24
4	Taat terhadap norma hukum	Ketatasusilaan	-	-	-
		Melawan pemerintah	-	-	-
		Tindak pidana	-	-	-
5	Ketaatan terhadap peraturan lainnya	Peralatan kerja	13	15	22
		Perjalanan dinas	-	-	-
		Kesehatan	-	-	-
		Penyelesaian keluh kesah	-	-	-
		Narkoba/obat terlarang/kriminal	-	-	-
Total					

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri, diolah, 2020

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Aspek ketaatan pada waktu, masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Pada aspek ketaatan dalam mematuhi peraturan juga kurang dibuktikan dengan masih adanya pelanggaran seragam kerja, demikian pula dengan peraturan lainnya

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang"

## B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang ?
3. Adakah pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan

Yang dimaksud pelatihan dalam penelitian mengacu pada pendapat Veithzal Rivai (2015:240) yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan

### 2. Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”. Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Namun Edy Sutrisno (2017:86) disiplin kerja dibagi dalam lima dimensi antaranya adalah : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap norma dan aturan hukum, Taat terhadap peraturan lainnya

### 3. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Yang dimaksud kinerja dalam penelitian mengacu pada pendapat Mangkunegara (2016:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kualitas, 2) kuantitas, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggung jawab pekerjaan.

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 187 responden PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang

### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 187 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## IV. 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 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	187	29	48	37.93	3.801
Disiplin Kerja (X2)	187	29	46	37.66	3.647

Kinerja Karyawan (Y)	187	31	52	42.19	3.993
Valid N (listwise)	187				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,93 dengan standar deviasi 3,801.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 37,66 dengan standar deviasi 3,647.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 52 dengan *mean score* sebesar 42,19 dengan standar deviasi 3,993.

## 2. Analisis Kuantitatif

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 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.078	2.277		4.427	.000
	Pelatihan (X1)	.423	.071	.403	5.920	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.427	.074	.390	5.726	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,078 + 0,423X1 + 0,427X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,078 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,078 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,423, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,423 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,423 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,427, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,427 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,427 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=187

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,661 artinya

pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=187

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,657 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.517	2.775

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,723 artinya pelatihan dan disiplin 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 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.434	3.004

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,437 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.428	3.020

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,431 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.517	2.775

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,522 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,8% 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 karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.859	2.209		7.180	.000
	Pelatihan (X1)	.694	.058	.661	11.981	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,981 > 1,973), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.121	2.297		6.582	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.719	.061	.657	11.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,839 > 1,973), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja 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 pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1547.982	2	773.991	100.498	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1417.088	184	7.702		
	Total	2965.070	186			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (100,498 > 2,680), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,661 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,981 > 1,973). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,657 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,839 > 1,973). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,078 + 0,423X_1 + 0,427X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,723 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 (100,498 > 2,680). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,981 > 1,973).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,839 > 1,973).
- Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (100,498 > 2,680).

## 2. Saran

- a. Perusahaan harus selektif dalam melakukan program pelatihan karyawan agar mampu secara tepat pelatihan yang dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam rangka menunjang pekerjaannya.
- b. Perusahaan harus memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan serta pemberian sanksi yang sepadan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja,
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian disiplin kerja yang lebih inten lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., "Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace", 2015
- Danang Sunyoto, "Metodologi Penelitian Akuntansi". PT Refika Aditama, Bandung, 2016
- Edwin B Flippo, "Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Edy Sutrisno "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- Eli Yulinti, Jurnal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): ISSN: 2355-5408, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Setelah diadakan pelatihan pada Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, "Dasar-dasar Manajemen", Bumi Aksara, Jakarta 2015.
- Garry Dessler, "Human Resources Management", Prenticehall, International Inc, London, 2013.
- Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016
- Gitosudarmo Indriyo. "Manajemen" Edisi kedua, cetakan kedua. Penerbit : BPFE – Yogyakarta, 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset, 2014
- Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, SP, "Dasar-dasar Perbankan", Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Husein Umar, "Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis". PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- I Ardana, I Komang dkk. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- 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
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon, Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori, Jurnal Agri Sosio Ekonomi Unsrat, Vol. 12 Nomor 3A (2016), ISSN : 1907-4298. Pengaruh Motivasi

- dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori
- John R. Schermerhorn, Jr, "Manajemen", edisi kelima, Andi, Yogyakarta, 2013
- Keith Davis dan William B. Wether "Perilaku Dalam Organisasi" Jilid I, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenusu, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128-137
- Miftah Thoha "Kepemimpinan Dalam Manajemen", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Robbins, S. & Judge, T, "Organizational Behavior", Edisi duabelas,, Prentice Hall, 2014.
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, "Metode Penelitian Kuantitatif". PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta, 2015
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Sutrisno, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Pelayanan Prima Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58-73.
- Syofian Siregar, "Statistika Deskriptif Untuk Penelitian", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Thoha, Miftah, "Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya", Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2015
- Veithzal Rivai, , "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN STRESS KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PANCA TUNAS  
HARAPAN KOTA SORONG**

**M. Zein Asrori Taufik<sup>1\*</sup>, Retno Dewi Wijiastuti<sup>2</sup>**  
**Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat, Indonesia**  
[zeinasrori97@gmail.com](mailto:zeinasrori97@gmail.com)\*

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Panca Harapan Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan sampel 35 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 <$  dari taraf nilai signifikansi 0.05.

**Kata Kunci: Keterampilan, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of skills and work stress on employee productivity at PT. Panca Tunas Harapan Sorong City. This study uses descriptive and correlation methods using a quantitative approach. The population of this study are employees who work at PT. Panca Tunas Harapan Sorong City, totaling 35 people. The sampling technique of this study used a saturated sample with a sample of 35 people. Data collection techniques by distributing questionnaires. The results showed that skills and work stress had a simultaneous (together) effect on employee productivity at PT. Panca Tunas Harapan Sorong City. This is evidenced by a significant value of  $0.000 <$  from the level of significance value of 0.05.*

**Keywords: Skills, Job Stress, Employee Productivity**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong merupakan salah satu mitra BUMN Telkomsel yang ada di Kota Sorong dengan menyediakan berbagai layanan produk telkomsel berupa pulsa biasa, pulsa paket, dan lainnya. Dalam meningkatkan perkembangan perusahaan tentunya dilihat dari produktivitas pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong itu sendiri.

Menurut (Sutrisno, 2014) produktivitas kerja merupakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan menurut Siagian dalam Agustin (2014) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan.

Produktivitas yang baik tentunya di tunjang keterampilan yang baik juga, Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental (Suwatno, 2013). Sedangkan menurut Reber dalam Muhibbin (2013:56) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.yang mana Keterampilan yang memadai tentunya meningkatkan hasil produktivitas nya (SALIM & RAWI, 2020).

Stres dalam pekerjaan merupakan hal yang sering dialami oleh setiap pegawai apa lagi menyangkut pekerjaan-pekerjaan yang berat. Stres sendiri memiliki arti sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang (Robbins, 2008).

Produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong di pengaruhi oleh keterampilan dan stres kerja. Untuk mewujudkan Produktivitas yang tinggi tentunya di tunjang dengan keterampilan yang dimiliki karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya kemampuan dalam bekerja, kemampuan dalam mengendalikan emosional serta komitmen dalam pekerjaan yang berdampak pada keterampilan kerja dan tuntutan peran seperti kurangnya fasilitas yang memadai, serta tuntutan kerja yang harus di penuhi mengakibatkan stres kerja sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Keterampilan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong”**.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong?
2. Apakah stres kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong?
3. Apakah keterampilan dan stres kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong.

3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan stress kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 responden karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong.

### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong

### 3. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif, deskriptif dengan pendekatan kolerasi. Metode kuantitatif merupakan penelitian dengan menguji hasil penelitian yang berupa data dalam bentuk angka dengan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2016).

### 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
Keterampilan (X1)	35	15	25	19.46	2.417
Stres Kerja (X2)	35	14	24	17.20	2.784
Produktivitas Karyawan(Y)	35	15	25	20.97	2.320
Valid N (listwise)	35				

Keterampilan diperoleh *varians* minimum sebesar 15 dan *varians maximum* 25 dengan *mean score* sebesar 19,46 dengan standar deviasi 2,417.

Stres kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 14 dan *varians maximum* 24 dengan *mean score* sebesar 19,46 dengan standar deviasi 2,784.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 15 dan *varians maximum* 25 dengan *mean score* sebesar 20,97 dengan standar deviasi 2,320.

### 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 <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	5.370	2.829		1.898	.067
	Keterampilan	.711	.113	.741	6.300	.000
	Stres Kerja	.103	.098	.123	1.046	.303

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,370 + 0,711 X_1 + 0,103 X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,370 artinya jika Keterampilan dan Stres kerja tidak ada maka Produktivitas karyawan sebesar 5,570.
- 2) Koefisien Regresi  $X_1$  sebesar 0,711 artinya setiap Keterampilan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan Produktivitas karyawan sebesar 0,711. Dan sebaliknya, jika keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja menurun maka, akan menurunkan Produktivitas karyawan sebesar 0,711, dengan anggapan bahwa  $X_1$  tetap.
- 3) Koefisien Regresi  $X_2$  sebesar 0,103 artinya setiap terjadi Stres Kerja akan menurunkan Produktivitas karyawan sebesar 0,103. Dan sebaliknya bila Stres dalam bekerja menurun maka akan menaikkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,426 dengan anggapan bahwa  $X_1$  tetap. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen  $Y$ .

#### b. 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 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Keterampilan dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.530	1.590

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keterampilan

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dari table koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,747. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen dan dependen sebesar 74,7%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel keterampilan dan stres kerja dengan produktivitas karyawan sangat kuat. Besarnya Adjust R Square ( $R^2$ ) adalah 0,588.

Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 55,8%, Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lainnya.

#### c. 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 4. Hasil Uji Hipotesis Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
			Std.			
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.217	2.215		3.259	.003
	Keterampilan	.707	.113	.737	6.258	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat variable keterampilan dengan nilai signifikasnsi  $0.000 < 0,05$  yang berarti H1 di terima, dapat di simpulkan ada pengaruh secara signifikan variable keterampilan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Panca Harapan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
			Std.			
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.588	2.514		7.791	.000
	Stres Kerja	.080	.144	.097	.557	.581

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat variable stres kerja dengan nilai signifikasnsi  $0.581 > 0,05$  yang berarti H2 ditolak dapat di simpulkan tidak ada pengaruh secara signifikan variable stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Panca Harapan Kota Sorong.

### 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 kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Keterampilan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of		Mean		
		Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regression	102.062	2	51.031	20.183	.000 <sup>b</sup>
	Residual	80.909	32	2.528		
	Total	182.971	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keterampilan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh di dapat F hitung sebesar 20,183 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Keterampilan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Panca Harapan. Dengan demikian, H3 diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan

Variable keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapa Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan

nilai signifikansi  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ .

## 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas

Variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel stres kerja  $0,851 > \text{dari taraf signifikansi } 0,05$ .

## 3. Pengaruh Keterampilan dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel keterampilan dan stres kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \text{dari taraf nilai signifikansi } 0,05$ .

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Variabel keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ .
- b. Variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel stres kerja  $0,851 > \text{dari taraf signifikansi } 0,05$ .
- c. Variabel keterampilan dan stres kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \text{dari taraf nilai signifikansi } 0,05$ .

### 2. Saran

#### a. Saran Praktis

Keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hendaknya PT. Panca Tunas Harapan meningkatkan keterampilan karyawan demi menunjang produktivitas karyawan itu sendiri.

#### b. Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian lebih luas mengenai keterampilan dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan menambah sampel yang ada dan menambah variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.
- SALIM, A. O., & RAWI, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 4(1), 32. <https://doi.org/10.32529/jim.v4i1.394>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group.
- Suwatno, dan T. Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

**PENGARUH CITRA MEREK DAN PEMASARAN ONLINE PADA  
PRODUK PIXY LIP CREAM TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN  
PADA SUPERMARKET SAGA KOTA SORONG**

**Chatrin Riani Ocilia<sup>1\*</sup>, Wisang Candra Bintari<sup>2</sup>**  
**Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat, Indonesia**  
[chatrinrianiocilia@gmail.com\\*](mailto:chatrinrianiocilia@gmail.com)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple jenuh dengan responden sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan SPSS 20.0. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa citra merek memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli pada produk Pixy Lip Cream. Untuk pemasaran online secara parsial juga menunjukkan bahwa pemasaran online memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli pada produk Pixy Lip Cream. Sedangkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa citra merek dan pemasaran online berpengaruh secara simultan terhadap minat beli konsumen pada produk Pixy Lip Cream.

**Kata Kunci: Citra Merek, Pemasaran Online, Minat Beli**

**ABSTRACT**

*This research is a quantitative research using a survey method. The sampling technique used was simple saturation with 70 respondents. The data collection technique used a questionnaire that was processed with SPSS 20.0. Data analysis used multiple linear regression which first performed the classical assumption test. Based on the results of the research, partially it shows that brand image has a positive and significant effect on buying interest in Pixy Lip Cream products. Partial online marketing also shows that online marketing has a positive and significant influence on buying interest in Pixy Lip Cream products. Meanwhile, the simultaneous test results show that brand image and online marketing have a simultaneous effect on consumer buying interest in Pixy Lip Cream products*

**Keywords: Brand Image, Online Marketing, Costumer Buying Intention**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pixy merupakan salah satu merek (*brand*) kosmetik yang produknya diproduksi oleh PT Mandom Indonesia, Tbk. Perusahaan ini mengadakan hubungan kerjasama dengan perusahaan asal Jepang yaitu Mandom Corporation Japan dan *NV The City Factory*.<sup>5</sup> Produk yang diproduksi oleh Pixy diantaranya seperti riasan dasar pembersih (*cleanser*), tata rias (*decorative*) (*base makeup*), dan pelembab (*moisturizer*). dalam segi tata rias (*decorative*) Pixy mengeluarkan salah satu kosmetik bibir yang bertekstur lip cream dengan nama “Pixy Lip Cream”.

Mengingat dengan semakin berkembangnya industri kecantikan kebutuhan oleh kaum wanita pun semakin banyak. Hal ini mendorong para pelaku bisnis khususnya dalam bidang kecantikan agar dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhan para konsumen, dan berpotensi juga untuk menaikan perekonomian nasional dengan cara menghasilkan atau menyediakan produk kecantikan yang sesuai dengan minat beli para konsumen. Keadaan ini mengakibatkan terciptanya persaingan sesama pelaku usaha untuk menghasilkan produk kecantikan yang sejenis.

Dalam menghadapi persaingan ini memaksa para pelaku usaha produk kecantikan untuk berorientasi pada kegiatan pemasaran. Kegiatan yang dilakukan industri kecantikan ini harus dapat memberikan kepuasan kepada konsumen baik berdasarkan citra merek dan pemasaran *on-line* dalam hal ini adalah pemasaran *on-line* kepada konsumen merupakan bagian yang penting, dan juga berpengaruh terhadap meningkatkan hasil penjualan produk (minat beli).

Berdasarkan dengan uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berjudul “**Pengaruh Citra Merek dan Pemasaran *On-line* pada Produk Pixy Lip Cream terhadap Minat Beli Konsumen Supermarket Saga Kota Sorong (Studi Kasus pada Konsumen Supermarket Saga Kota Sorong)**”.

### B. Rumusan Masalah

1. Apakah citra merek berpengaruh langsung terhadap minat beli konsumen pada produk Pixy Lip Cream di Supermarket Saga Kota Sorong?
2. Apakah pemasaran *On-line* berpengaruh langsung terhadap minat beli konsumen pada produk Pixy Lip Cream di Supermarket Saga Kota Sorong?
3. Apakah Citra Merek dan Pemasaran *On-line* secara bersamaan berpengaruh langsung terhadap minat beli pada Supermarket Saga Kota Sorong?

### C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh citra merek terhadap minat beli konsumen pada produk Pixy Lip Cream di Supermarket Saga Kota Sorong.
2. Mengetahui pemasaran *On-line* terhadap minat beli konsumen pada produk Pixy Lip Cream di Supermarket Saga Kota Sorong.
3. Mengetahui Citra Merek dan Pemasaran *On-line* secara bersamaan berpengaruh positif pada produk Pixy Lip Cream terhadap minat beli di Supermarket Saga Kota Sorong.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Kotler, Philip. Keller, Kevin Lane , 2016) manajemen pemasaran adalah seni dan juga ilmu untuk menentukan pasar sasaran dan mendapatkan, menjaga, serta menumbuhkan konsumen melalui pembuatan, pengiriman, dan pengomunikasian manfaat produk bagi konsumen. Manajemen pemasaran merupakan salah satu dari empat pilar

manajemen. Manajemen pemasaran memiliki peran yang sangat penting untuk perusahaan. Dapat dibayangkan apa jadinya bila perusahaan dapat memproduksi suatu barang atau menyediakan jasa tapi perusahaan tidak dapat memasarkannya, yang terjadi hanyalah perusahaan akan menyimpan sebagian besar produknya di dalam gudang. Menurut (Kotler Philip, Amstrong Gary, 2016) minat beli konsumen adalah perilaku konsumen dimana konsumen memiliki keinginan dalam memilih dan mengonsumsi suatu produk.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden pada Supermarket Saga Kota Sorong.

#### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden.

#### 3. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif, deskriptif dengan pendekatan kolerasi. Metode kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring).

#### 4. Metode Analisis Data

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

### IV. 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
Citra Merek (X1)	70	16	38	32.81	3.427
Pemasaran Online (X2)	70	14	34	28.94	3.040
Minat Beli (Y)	70	23	38	32.21	3.184
Valid N (listwise)	70				

Citra Merek diperoleh *varians* minimum sebesar 16 dan *varians maximum* 38 dengan *mean score* sebesar 32,81 dengan standar deviasi 3.427.

Pemasaran Online diperoleh *varians* minimum sebesar 14 dan *varians maximum* 34 dengan *mean score* sebesar 28,94 dengan standar 3.040.

Minat Beli diperoleh *varians* minimum sebesar 23 dan *varians maximum* 38 dengan *mean score* sebesar 32,21 dengan standar deviasi 3.184.

#### 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

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized	Standardized		Sig.	
		Coefficients	Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	9.790	2.534		3.864	.000
	Citra Merek	.396	.613	.426	.645	.521
	Pemasaran Online	.288	.610	.321	.473	.638

a. Dependent Variable: Minat Beli(Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,790 + 0,396 X_1 + 0,288 X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,790 artinya jika Citra Merek dan Pemasaran Online tidak ada maka Minat Beli sebesar 9,790.
- 2) Koefisien Regresi citra merek sebesar 0,396 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan citra merek sebesar 0,396 maka minat beli konsumen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0396
- 3) Koefisien Regresi pemasaran online sebesar 0,288 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pemasaran online sebesar 0,288 maka minat beli konsumen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,288

#### b. 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 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Citra Merek dan Pemasaran Online Terhadap Minat Beli Konsumen

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.529	2.186

a. Predictors: (Constant), Citra Merek, Pemasaran Online

b. Dependent Variable: Minat Beli

Dilihat Dari Tabel 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Menunjukkan Angka R Square 0,542 Atau 54,2% yakni berarti variabel Citra Merek dan Pemasaran Online Berpengaruh terhadap Minat Beli, sedangkan sisanya sebesar 45,5 % dipengaruhi faktor lain.

#### c. 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 4. Hasil Uji Hipotesis Citra Merek Terhadap Minat Beli.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized	Standardized		Sig.	
		Coefficients	Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	9.796	2.519		3.888	.000

Keterampilan	.683	.076	.735	8.946	.000
--------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Minat Beli

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $8,946 > 1,996$ ), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara citra merek terhadap minat beli konsumen diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pemasaran Online Terhadap Minat Beli.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	12.356	2.598		4.755	.000
Stres Kerja	.611	.079	.682	7.687	.000

a. Dependent Variable: Minat Beli

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7687 > 1,993$ ), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemasaran online terhadap minat beli konsumen 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 kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Citra Merek dan Pemasaran Online Terhadap Minat Beli Konsumen.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.502	2	189.751	39.694	.000 <sup>b</sup>
	Residual	320.284	67	4.780		
	Total	699.786	69			

a. Dependent Variable: Minat Beli

b. Predictors: (Constant), Citra Merek, Pemasaran Online

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $39,694 > 3,13$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara citra merek dan pemasaran online terhadap minat beli konsumen diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Citra Merek Terhadap Minat Beli

Citra Merek berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dimana pada pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,396. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai Citra Merek ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai Citra Merek Pada Produk Pixy Lip Cream Pada Supermarket Saga Kota Sorong akan meningkat sebesar 0,683 satuan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,946 > 1,993$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara citra merek terhadap minat beli konsumen diterima.

## 2. Pengaruh Pemasaran Online Terhadap Minat Beli

Pemasaran Online berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dimana pada pengujian hipotesis kedua menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,011. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai Pemasaran Online ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai Pemasaran Online Produk Pixy Lip Cream Pada Supermarker Saga Kota Sorong akan meningkat sebesar 0,011 satuan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,684 > 1,993$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pemasaran Online terhadap minat beli konsumen diterima.

## 3. Pengaruh Citra Merek dan Pemasaran Online Terhadap Minat Beli

Citra Merek dan Pemasaran Online berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,790 + 0,396X_1 + 0,288X_2$ , hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,542 artinya Citra Merek dan Pemasaran Online secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $39,694 > 3,13$ ) memiliki nilai probabilitas signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara citra merek dan pemasaran online terhadap minat beli konsumen diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Citra Merek berpengaruh positif terhadap Minat Beli pada Supermarket Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan terjawabnya hipotesis, dimana hipotesis Citra Merek ( $X_1$ ) = 8,946 dengan sig.= 0,000  $<$  0,05
- b. Pemasaran Online berpengaruh positif terhadap Minat Beli pada Supermarket Saga Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan terjawabnya hipotesis, dimana hipotesis pemasaran online ( $X_2$ ) = 7,684 dengan sig.= 0,000  $<$  0,05.
- c. Citra Merek dan Pemasaran online memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Minat Beli. dilihat dari hasil uji kedua variabel berpengaruh. Namun yang paling dominan yaitu Citra Merek. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai  $F$  hitung memiliki nilai sebesar 39.694 dimana nilai  $F$  hitung variabel tersebut lebih besar dari  $F$  tabel yaitu sebesar 3,13 Dan memiliki nilai probabilitas signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan Adjusted  $R^2$  sebesar 0,736.

### 2. Saran

- a. Bagi peneliti: dengan melakukan penelitian ini maka peneliti mengetahui variable citra merek maupun pemasaran online berpengaruh terhadap minat beli pada Supermarket Saga Kota Sorong.
- b. Bagi perusahaan: Supermarket Saga Kota Sorong yaitu, pemilik harus mampu meningkatkan citra dari produk Pixy untuk meningkatkan pembelian pada usaha yang dijalankan, pemilik juga harus melakukan pemasaran online yang lebih kreatif lagi agar dapat lebih menarik minat beli konsumen untuk melakukan pembelian pada usaha yang sedang dijalankan hal ini pun memberikan hasil yang positif pada Supermarket Saga Kota Sorong.

- c. Bagi pihak lain atau peneliti selanjutnya: Sedangkan saran untuk pihak lain atau peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang mempengaruhi minat beli diluar variabel citra merek dan pemasaran online.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- G, A. (2017). *Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Bedak Pixy Di Kota Padang*. Jurnal. 11(2).
- Kotler Philip, Amstrong Gary. (2016). *Principles of Marketing 16th Edition*. England Pearson.
- Kotler, Philip. Keller, Kevin Lane . (2016). *Marketing Management 15th Edition/Global Edition*. England Pearson.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: P.T Alfabet.

**PENGARUH DISPLAY PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN PADA PT. BINA BARU DI JATI ASIH BEKASI**

**Indri Lastriyani<sup>1\*</sup>, Laely Purnamasari<sup>2</sup>**  
**STKIP PGRI Sukabumi, Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia**  
[indrilastriyani@stkipgrisukabumi.ac.id<sup>1\\*</sup>](mailto:indrilastriyani@stkipgrisukabumi.ac.id),  
[laelypurnamasari@stkipgrisukabumi.ac.id<sup>2</sup>](mailto:laelypurnamasari@stkipgrisukabumi.ac.id)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh display produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Bina Baru di Jati Asih Bekasi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel display produk diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,403 dengan kriteria baik. Variabel keputusan pembelian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,821 dengan kriteria baik. Display produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,067 + 0,856X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,769 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Display Produk, Keputusan Pembelian**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of product displays on purchasing decisions at PT. Bina Baru in Jati Asih Bekasi. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the product display variable obtained an average score of 3.403 with good criteria. The purchase decision variable obtained an average score of 3.821 with good criteria. Product display has a positive and significant effect on purchasing decisions with a regression equation value of  $Y = 9.067 + 0.856X$ , and a correlation coefficient value of 0.769 or has a strong level of relationship with a determination value of 59.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Product Display, Purchase Decision**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pemasaran merupakan salah satu kegiatan-kegiatan pokok yang dilakukan oleh pengusaha dalam usahanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya untuk berkembang dan mendapatkan laba. Sebuah perusahaan dikatakan berhasil menjalankan fungsinya apabila mampu menjual produknya pada konsumen dan memperoleh profit semaksimal mungkin. Konsumen sebagai salah satu element yang memegang peranan penting dimana dari waktu kewaktu mereka semakin kritis dalam menyikapi suatu produk maupun jasa yang ditawarkan.

Perilaku konsumen merupakan suatu tindakan yang diambil konsumen dalam melaksanakan keputusan untuk membeli barang atau jasa. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengambil tindakan yang tepat dalam memotivasi konsumen untuk memenuhi produk yang dihasilkan dan dapat menciptakan keputusan pembelian bagi konsumen. Dalam usaha penataan barang agar konsumen mau berkunjung kembali, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah kualitas hubungan yang baik dengan setiap konsumennya, dan kemampuan perusahaan dalam menangani keluhan dari pelanggan. Hubungan ini sendiri dapat menimbulkan keputusan pembelian pelanggan dan untuk membangun suatu hubungan yang lebih dekat. Dengan menciptakan komunikasi dua arah sehingga dapat menimbulkan kepercayaan dan keputusan pembelian hingga keputusan pembelian yang dilakukan oleh konsumen.

Bisnis dunia *fashion* saat ini telah berkembang besar di Indonesia. Mulai dari *fashion* anak-anak sampai *fashion* orang dewasa sangat banyak kita jumpai disemua modern *market* ataupun di *department store*. Masuknya merek *fashion* internasional ke Indonesia membuat Indonesia semakin modern dalam dunia *fashion*, dan produk Indonesiapun tidak kalah dalam persaingan merebut pasar dunia *fashion* di Indonesia.

Di Indonesia bisnis *fashion* merek internasional banyak dimonopoli oleh perusahaan besar seperti MAP Group, GAP Group dan sebagainya. Namun produk *fashion* Indonesia tetap bertahan karena masih sangat banyak dicintai oleh masyarakat Indonesia. Semakin banyaknya mall ataupun modern *market* yang beroperasi di Indonesia maka semakin banyak pula merek *fashion* internasional masuk ke Indonesia, sehingga para pengusaha semakin memperketat daya saing agar produk atau merek mereka semakin laku dan diminati dipasaran. Maka untuk *brand* atau merek produk *fashion* lokal harus siap menghadapinya dan mampu bersaing.

PT. Bina Baru adalah perusahaan retail yang mendistribusikan pakaian sehari-hari dan pakaian tidur untuk semua usia mulai dari anak-anak, dewasa, wanita hingga laki-laki, serta menyediakan berbagai ukuran serta dengan varian merek dan bahan-bahan yang berkualitas. Benvica *sleepwear* saat ini mempunyai 15 toko yang tersebar di Jabodetabek, dari semua toko yang dimiliki oleh benvica terdapat beberapa toko yang penjualannya mengalami penurunan dan tidak sampai dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen PT. Bina Baru.

Dalam operasionalnya benvica memiliki cara tersendiri yang dapat menarik minat konsumen atau pembeli agar mau memakai atau membeli produknya, untuk itu para pramugiana atau SPG (*Sales Promotion Girl*) harus diberikan pengajaran atau ilmu yang baik dalam melaksanakan operasional, seperti tehnik *pendisplayan* atau penataan barang. Permasalahan yang sering terjadi adalah kurang berminatnya konsumen atau pelanggan untuk memiliki barang yang kita jual dikarenakan permasalahan- permasalahan yang seharusnya bisa dihindari agar konsumen tertarik untuk membeli produk kita tersebut.

Untuk menarik konsumen agar tertarik masuk dan membeli maka hal yang pertama harus diperhatikan adalah *display* produk. Menurut Sopiah dan Syiahbudhin

(2008) *display* adalah usaha yang dilakukan untuk menata barang yang mengarahkan pembeli agar tertarik untuk melihat dan membeli. *Display* barang sangat penting dilakukan, Karena *display* yang baik akan menimbulkan minat pelanggan untuk membelinya. Permasalahan yang dibahas disini adalah *display* produk yang belum optimal dikarenakan lokasi dan ukuran toko yang sangat kecil sehingga sulit untuk memaksimalkan dalam *pendisplayan*, oleh karena itu maka harus menggunakan tehnik dalam *pendisplayan* agar dapat terlihat lebih menarik dan untuk menciptakan keputusan pembelian bagi konsumen yang melihatnya. Menurut Kotler dan Keller (2009: 240) keputusan pembelian adalah keputusan para konsumen membentuk preferensi atas merek-merek yang ada dalam kumpulan pilihan, konsumen tersebut juga dapat membentuk niat untuk membeli merek yang paling disukai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, “Pengaruh *Display* Produk Terhadap Keputusan Pembelian di PT. Bina Barudi Jati Asih Bekasi”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *display* produk pada PT. Bina Baru di Jati Asih Bekasi ?.
2. Bagaimana keputusan pembelian pada PT. Bina Baru di Jati Asih Bekasi ?.
3. Adakah pengaruh antara *display* produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Bina Baru di Jati Asih Bekasi ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi *display* produk pada PT. Bina Baru di Jati Asih Bekasi.
2. Untuk mengetahui kondisi keputusan pembelian pada PT. Bina Baru di Jati Asih Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *display* produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Bina Baru di Jati Asih Bekasi.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Display produk**

Yang dimaksud *display* menurut Sopiah dan Syiahbudhin (2008: 238) adalah usaha yang dilakukan untuk menata barang yang mengarahkan konsumen agar tertarik untuk melihat dan membeli

### **2. Keputusan pembelian**

Yang dimaksud keputusan pembelian menurut Kotler dan Keller (2012:264) adalah keputusan para konsumen membentuk preferensi atas merek- merek yang ada dalam kumpulan pilihan, konsumen tersebut juga dapat membentuk niat untuk membeli merek yang disukai.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden PT. Bina Baru di Jati Asih Bekasi

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 96 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating 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
Display Produk	96	28	44	34.03	3.785
Keputusan Pembelian	96	29	49	38.21	4.215
Valid N (listwise)	96				

Display produk diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,403 dengan standar deviasi 3,785. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,821 dengan standar deviasi 4,215. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 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

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

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.067	2.514		3.606	.001
	Display Produk	.856	.073	.769	11.661	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,067 + 0,856X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,067 diartikan jika display produk tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 9,067 point.
- 2) Koefisien regresi display produk sebesar 0,856, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan display produk sebesar 0,856 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,856 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Display produk Terhadap Keputusan pembelian.  
Correlations<sup>b</sup>

		Display Produk	Keputusan Pembelian
Display Produk	Pearson Correlation	1	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian	Pearson Correlation	.769**	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 0,769 artinya display produk 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. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Display produk Terhadap Keputusan pembelian.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.587	2.709

a. Predictors: (Constant), Display Produk

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,591 artinya display produk memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,1% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara display produk terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Display produk Terhadap Keputusan pembelian.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.067	2.514		3.606	.001
	Display Produk	.856	.073	.769	11.661	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,661 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara display produk terhadap keputusan pembelian diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Display produk**

Berdasarkan jawaban responden, variabel display produk diperoleh *rating score* sebesar 3,403 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Keputusan pembelian**

Berdasarkan jawaban responden, variabel keputusan pembelian diperoleh *rating score* sebesar 3,821 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **3. Pengaruh Display produk Terhadap Keputusan pembelian**

Display produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 9,067 + 0,856X$ , nilai korelasi sebesar 0,769 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,661 > 1,986$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara display produk terhadap keputusan pembelian diterima.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Variabel display produk diperoleh *rating score* sebesar 3,403 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel keputusan pembelian diperoleh *rating score* sebesar 3,821 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Display produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 9,067 + 0,856X$ , nilai korelasi sebesar 0,769 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,661 > 1,986$ ).

### **2. Saran**

- a. Perusahaan harus lebih meningkatkan kembali *display* agar lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat lebih menarik perhatian pelanggan agar melakukan pembelian.
- b. Perusahaan sebaiknya memberikan informasi yang lebih tentang produk yang dijual dikarenakan masih banyak pelanggan yang mencari tahu sendiri tentang informasi produk yang akan dibeli, dan akan sangat membantu proses keputusan pembelian jika perusahaan memberikan secara detail dan jelas tentang informasi produknya.
- c. Perusahaan sebaiknya memindahkan lokasi 493ook ke tempat yang lebih strategis lagi dikarenakan untuk mendapatkan lebih banyak lagi konsumen baru yang berbelanja.
- d. Perusahaan sebaiknya menyewa 493ook yang lebih besar lagi dari 493ook yang sekarang karena untuk memaksimalkan dalam *pendisplayan* produk yang dijual agar lebih terlihat menarik dan membuat konsumen nyaman dalam berbelanja.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Keputusan pembelian*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta: Rineka Cipta.

- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) *Manajemen Pemasaran Moderen*, Yogyakarta: BPFE.
- Basu Swastha Dharmmesta. (2014). *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.
- 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.
- Haque, M. G., Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- 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.
- Kasmad, K., Mustakim, M., & Sunarsi, D. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *"Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online"*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler dan Amstrong (2017), *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Phipil Kotler dan Kevin Keller (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga.
- Rao, Purba, (2012). *"Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis"*, The Asian.
- Santoso, Singgih (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.
- Suhartanto (2014). *"Metode Riset Pemasaran"*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, N., & Jasmani, J. (2020). The Influence of Product Quality and Service Quality on Customer Satisfaction at Mitra 10 in Depok. *Jurnal Office*, 5(2), 75-84.
- Y Kadarusman, et al. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. *JS (JURNAL SEKOLAH)* 4 (3), 213-221

**PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR  
SISWA PADA SMK DI WILAYAH SERANG BANTEN**

**Arrum Fathia Sari**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten, Indonesia**

**[arrumfathiasari@gmail.com](mailto:arrumfathiasari@gmail.com)**

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa pada SMK di Wilayah Serang, Banten. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Kompetensi Guru diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,414 dengan kriteria baik. Variabel Motivasi Belajar Siswa diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,841 dengan kriteria baik. Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Belajar Siswa dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,484 + 0,847X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kompetensi Guru, Motivasi Belajar Siswa**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of teacher competence on student learning motivation at vocational schools in Serang, Banten. The method used is explanatory research with a sample of 98 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Teacher Competence obtained an average score of 3,414 with good criteria. Student Learning Motivation Variable obtained an average score of 3.841 with good criteria. Teacher competence has a positive and significant effect on Student Learning Motivation with a regression equation value of  $Y = 9.484 + 0.847X$ , and a correlation coefficient value of 0.775 or has a strong relationship with a determination value of 60.0%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Teacher Competence, Student Learning Motivation**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan pada dasarnya merupakan salah satu upaya untuk memberikan pengetahuan wawasan, keterampilan, dan keahlian tertentu pada individu-individu guna menggali dan mengembangkan bakat serta kepribadian mereka. Pendidikan di sekolah dan proses belajar mengajar merupakan kegiatan yang paling pokok, dimana didalamnya terjadi interaksi antara berbagai komponen pembelajaran. Interaksi antara ketiga komponen pembelajaran ini tidak terlepas dari metode, media, serta lingkungan tempat belajar, yang semua ini ikut membantu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.<sup>1</sup> Kehidupan di dunia ini rupanya tidak sepi dari kegiatan belajar, guna terbiasa mengambil pelajaran dari seluruh kegiatan, kita bisa mendapatkan banyak keterampilan. Hal inilah yang bisa membuat kita lebih unggul modal keterampilan hidup tersebut dan kita akan siap menghadapi perubahan yang begitu cepat dalam dunia ini.<sup>2</sup> Dengan memiliki keterampilan seseorang haruslah diberi pengetahuan oleh pendidik atau guru yang menjadilah satu unsur penting dalam kegiatan proses pendidikan. Di pundak pendidik terletak tanggung jawab yang amat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan pendidikan yang dicita-citakan.<sup>3</sup> Salah satu yang harus dimiliki seorang guru dalam mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kemasyarakatan.<sup>4</sup> Kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar. Kompetensi guru dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru. Juga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga guru.

Selain itu, juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Guru yang berhasil adalah guru yang memiliki kompetensi dalam menumbuhkan semangat serta motivasi belajar peserta didik, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran yang dialami oleh peserta didik. Motivasi belajar peserta didik memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan proses maupun hasil belajar peserta didik. Salah satu indikator kualitas pembelajaran adalah adanya motivasi belajar yang besar dan motivasi yang didapatkan baik dari diri sendiri maupun dari guru. Motivasi memiliki pengaruh terhadap perilaku belajar peserta didik, yaitu motivasi mendorong meningkatnya semangat dan ketekunan dalam belajar.

Motivasi belajar memegang peranan yang penting dalam memberi gairah, semangat dan rasa senang dalam belajar sehingga peserta didik yang mempunyai motivasi tinggi mendapatkan energi yang banyak untuk melaksanakan kegiatan belajar yang pada akhirnya akan mampu memperoleh prestasi yang lebih baik. Kompetensi guru sangatlah berpengaruh terhadap peserta didik. Hal tersebut dapat dilihat dari ketertarikan peserta didik dalam proses pembelajaran, misalnya aktif dalam mengajukan pertanyaan, rajin mengumpulkan tugas tepat waktu dan tidak adanya keterlambatan dalam mengikuti pembelajaran di sekolah. Namun informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan terhadap peserta didik, terlihat dalam kegiatan belajar mengajar sebagian besar peserta didik masih banyak yang kurang serius dalam proses pembelajaran seperti: kurangnya motivasi belajar peserta didik untuk mata pelajaran tertentu, guru yang tidak memberikan toleransi waktu kepada peserta didik yang terlambat, kurangnya menerapkan metode-metode pembelajaran yang dapat menarik perhatian serta kurangnya motivasi belajar yang diberikan oleh guru kepada peserta didik. Artinya keaktifan yang

diharapkan oleh guru selama proses pembelajaran tidak sesuai dengan harapan guru. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru masih kurang baik dalam hal meningkatkan akademik dan belum mampu sepenuhnya menjadi motivator baik dalam proses pembelajaran maupun di luar pembelajaran. Terkait dengan permasalahan di atas kemudian peneliti ingin mengkaji lebih lanjut hal tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada SMK Di Wilayah Serang, Banten”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Kompetensi Guru pada SMK di Wilayah Serang, Banten ?.
2. Bagaimana Motivasi Belajar Siswa pada SMK di Wilayah Serang, Banten ?.
3. Adakah pengaruh antara Kompetensi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa pada SMK di Wilayah Serang, Banten ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Kompetensi Guru pada SMK di Wilayah Serang, Banten.
2. Untuk mengetahui kondisi Motivasi Belajar Siswa pada SMK di Wilayah Serang, Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa pada SMK di Wilayah Serang, Banten.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompetensi Guru**

Kompetensi guru merupakan skor yang diperoleh dari jawaban tentang kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak. Skor tersebut diperoleh berdasarkan kompetensi profesional dengan indikator: 1) kemampuan merencanakan program belajar mengajar, 2) menguasai bahan pelajaran, 3) melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar dengan kreatif dan inovatif, 4) menilai kemajuan proses belajar

### **2. Motivasi Belajar Siswa**

Motivasi belajar merupakan skor yang diperoleh dari jawaban tentang daya penggerak/pendorong untuk meningkatkan proses belajar peserta didik yang biasa berasal dari dalam diri dan juga dari luar. Skor tersebut diperoleh berdasarkan aspek intrinsik dengan indikator: 1) keinginan untuk belajar, 2) menyelesaikan tugas, 3) senang mengikuti pelajaran, 4) mengembangkan bakat dan pengetahuan. Sedangkan aspek ekstrinsik dengan indikator: 1) mendapat perhatian, 2) mendapat pujian, 3) mendapatkan hadiah atau penghargaan, 4) taat peraturan atau tertib sekolah, 5) guru dan orang tua menjadi suri tauladan, 6) pengaruh teman-teman, 7) proses belajar mengajar yang menarik

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden SMK di Wilayah Serang, Banten

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 98 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating 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
Kompetensi Guru (X)	98	28	44	34.13	3.887
Motivasi Belajar Siswa (Y)	98	29	49	38.41	4.252
Valid N (listwise)	98				

Kompetensi Guru diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,414 dengan standar deviasi 3,887. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Motivasi Belajar Siswa diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,841 dengan standar deviasi 4,252. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Analisis Kuantitatif

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

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.484	2.426		3.910	.000
Kompetensi Guru (X)	.847	.071	.775	12.000	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,484 + 0,847X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,484 diartikan jika Kompetensi Guru tidak ada, maka telah terdapat nilai Motivasi Belajar Siswa sebesar 9,484 point.
- 2) Koefisien regresi Kompetensi Guru sebesar 0,847, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kompetensi Guru sebesar 0,847 point maka Motivasi Belajar Siswa juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,847 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa.  
Correlations<sup>b</sup>

		Kompetensi Guru (X1)	Motivasi Belajar Siswa (Y)
Kompetensi Guru (X)	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
Motivasi Belajar Siswa (Y)	Pearson Correlation	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,775 artinya Kompetensi Guru memiliki hubungan yang kuat terhadap Motivasi Belajar Siswa.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.596	2.703

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,600 artinya Kompetensi Guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,0% terhadap Motivasi Belajar Siswa, sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.484	2.426		3.910	.000
	Kompetensi Guru (X)	.847	.071	.775	12.000	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,000 > 1,985), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Guru**

Berdasarkan jawaban responden, variabel Kompetensi Guru diperoleh *rating score* sebesar 3,414 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi Belajar Siswa**

Berdasarkan jawaban responden, variabel Motivasi Belajar Siswa diperoleh *rating score* sebesar 3,841 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **3. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa**

Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Belajar Siswa dengan persamaan regresi  $Y = 9,484 + 0,847X$ , nilai korelasi sebesar 0,775 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $12,000 > 1,985$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kompetensi Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa diterima.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Variabel Kompetensi Guru diperoleh *rating score* sebesar 3,414 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel Motivasi Belajar Siswa diperoleh *rating score* sebesar 3,841 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Belajar Siswa dengan persamaan regresi  $Y = 9,484 + 0,847X$ , nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $12,000 > 1,985$ ).

### **2. Saran**

- a. Sekolah harus berupaya mengirimkan tenaga pengajarnya ke pelatihan dan seminar-seminar baik terkait pendidikan maupun pengembangan diri agar memiliki kompetensi yang diharapkan.
- b. Sekolah harus terus mendorong siswa agar tetap memiliki semangat belajar yang tinggi agar berprestasi dengan lebih baik lagi

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Motivasi Belajar Siswa*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Wilayah Serang, Banten: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Wilayah Serang, Banten: Indeks.
- Dewi, R. V. K., Sunarsi, D., & Akbar, I. R. (2020). Dampak Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Minat Belajar Siswa di SMK Ganesa Satria Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(4), 1001-1007.

- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wilayah Serang, Banten: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Wilayah Serang, Banten Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Guruh, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Wilayah Serang, Banten: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Wilayah Serang, Banten: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). “*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*”. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Khoiri, A., Komariah, N., Utami, R. T., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021, February). 4Cs Analysis of 21st Century Skills-Based School Areas. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1764, No. 1, p. 012142). IOP Publishing.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Mogi, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Hasil Belajar Siswa Sma Tunas Indonesia Bintaro. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Rozi, A., Khoiri, A., Farida, R. D. M., Sunarsi, D., & Iswadi, U. (2021, February). The fullness of Higher Order Thinking Skills (HOTs) in Applied Science Textbooks of Vocational Schools. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1764, No. 1, p. 012143). IOP Publishing.
- Sampurnaningsih, S. R., Andriani, J., Zainudin, Z. A. B. A., & Sunarsi, D. (2020). The Analysis of Entrepreneurship Character and Entrepreneurship Intention among Students. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8290-8303.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Wilayah Serang, Banten: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudiarto, S. (2018). Membangun Motivasi Kerja Guru Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Berkualitas (Analisis Teori Motivasi Abraham Maslow Di SMK Negeri 57 Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Wilayah Serang, Banten: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Wilayah Serang, Banten: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK CENTRAL ASIA, TBK KANTOR CABANG SERANG KOTA,  
BANTEN**

**Ela Susila**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten, Indonesia**

[elasusila23@gmail.com](mailto:elasusila23@gmail.com)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Mei -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,847 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,707 + 0,842X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,775 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Bank Central Asia, Tbk Serang City Branch Office, Banten. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study motivation variable obtained an average score of 3,416 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.847 with good criteria. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of  $Y = 9.707 + 0.842X$ , and a correlation coefficient value of 0.775 or has a strong relationship with a determination value of 60.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Motivation, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dimana persaingan perdagangan bebas yang menjadi tantangan baru, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antar satu Negara dengan Negara lain. Era globalisasi adalah kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau Negara tertentu. Kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan semua masyarakat diseluruh dunia. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu Hasibuan (2014:2).

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajian secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah mausiaanya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Adapun manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2015:13) adalah “Kebijakan dan praktik menentukan asper “manusia” atau sumber daya anusia dalam posisi manajemen termaksud merekrut, menyaring, melatih. Memberi penghargaan dan penilaian”. Berhubungan dengan sumber daya manusia yang merupakan perangkat utama atas kelancara aktivitas suatu organisasi dapat berkembang dengan baik, jika tenaga kerja yang berada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik, jika tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut diberikan motivasi terkait dengan tumbuh dan berkembangnya sifat seseorang, sebab motivasi merupakan bagian dalam rangka mendorong karyawan untuk berkerja sesuai tujuan yang telat ditetapkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang Edy Sutrisno (2014:109). Pemberian rangsangan yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja seoptimal mungkin agar seseorang mau berkerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mecapai tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan individu. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyaknya intensitas motivasi yang diberikan, melalui tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Motivasi adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Edy Sutrisno (2016:87).

Motivasi harus ditegakan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kemotivasian adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67). Dari pengertian kinerja tersebut maka kinerja kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan perusahaan. Kinerja kerja dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan.

PT. Bank Central Asia, Tbk dalam usaha pencapaian tujuannya mengharapkan seluruh karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karna apabila tidak ada motivasi kerja, seorang tidak akan mencapai yang diharapkan walupun landasan oleh kemampuan dan pengalaman, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas *output* tersebut.

Berdasarkan observasi masih banyak karyawan tidak motivasi dalam hal absensi kehadiran dikarenakan tidak adanya tindakan tegas dari pemimpin terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

Sementara itu dari segi kinerja kerja karyawan terdapat permasalahan mendasar yang penulis temukan yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menjalankan standar yang ditentukan oleh atasannya, minimnya alat atau sarana yang diberikan atasan dalam menunjang kinerja kerja karyawan, terdapat karyawan yang tidak berkompentensi dibidangnya mengakibatkan penurunan kinerja kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana motivasi pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.
3. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi motivasi pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

## 2. Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 96 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating 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 (X)	96	28	44	34.16	3.921
Kinerja Karyawan (Y)	96	29	49	38.47	4.260
Valid N (listwise)	96				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,416 dengan standar deviasi 3,921. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,847 dengan standar deviasi 4,260. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Analisis Kuantitatif

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

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.707	2.434		3.988	.000
	Motivasi (X)	.842	.071	.775	11.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,707 + 0,842X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,707 diartikan jika motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,707 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,842, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,842 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,842 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Correlations<sup>b</sup>

		Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X)	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.775**	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 0,775 artinya motivasi 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. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.597	2.706

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,601 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### d. Uji Hipotesis

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja

karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9.707	2.434		3.988	.000
	Motivasi (X)	.842	.071	.775	11.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,894 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,416 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,847 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,707 + 0,842X$ , nilai korelasi sebesar 0,775 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,894 > 1,986). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,416 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,847 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,707 + 0,842X$ , nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,894 > 1,986).

### 2. Saran

- Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin kinerja karyawan diperlakukan dengan adil.
- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan kinerja karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan kinerja karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFPE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue (2014) *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Marayasa, I. N. (2018). Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Sukamulya Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Rao, Purba, (2012). *“Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis”*, The Asian.
- Santoso, Singgih (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.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Suryani, N. L., Sularmi, L., Eka, P. D., Sunarsi, D., & Maddinsyah, A. (2020). The Analysis of Career Development and Placement of Employee Performance in Pt. Global Means of Transindo in Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1382-1389.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.(Bank Bjb) Cabang Bsd–Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212-223.

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN CITRA PERUSAHAAN  
TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA PT. BANK DANAMON  
TBK CABANG BINTARO**

**Triyadi<sup>1\*</sup>, Rizka Wahyuni Amelia<sup>2</sup>, Abdul Khoir<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02488@unpam.ac.id](mailto:dosen02488@unpam.ac.id)\*

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah sebesar 52,9%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,721 > 1,989$ ). Citra perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah sebesar 38,6%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,267 > 1,989$ ). Kualitas pelayanan dan citra perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan persamaan regresi  $Y = 8,095 + 0,497X_1 + 0,302X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 59,2%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $60,093 > 2,710$ ).

**Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Citra Perusahaan, Kepuasan Nasabah**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of service quality and corporate image on customer satisfaction at PT. Bank Danamon, Tbk. Bintaro branch. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that service quality has a significant effect on customer satisfaction by 52.9%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $9,721 > 1,989$ ). Company image has a significant effect on customer satisfaction by 38.6%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $7.267 > 1.989$ ). Service quality and corporate image simultaneously have a significant effect on customer satisfaction with the regression equation  $Y = 8.095 + 0.497X_1 + 0.302X_2$  and the contribution of the influence is 59.2%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $60.093 > 2.710$ ).*

**Keywords: Service Quality, Company Image, Customer Satisfaction**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha terus mengalami pertumbuhan yang pesat, hal ini menyebabkan persaingan di antara para pelaku usaha juga semakin kompetitif. Semakin ketatnya persaingan bisnis di dunia usaha menuntut manajemen perusahaan bekerja lebih efisien dan lebih efektif untuk selalu menjaga kondisi perusahaan agar tetap bertahan dan berkembang dengan baik sehingga mempunyai kemampuan untuk mendapatkan laba, yang berarti kemampuan dalam menjual produk dengan memperoleh keuntungan. Perusahaan harus mampu memberikan apa yang menjadi kebutuhan pasar. Seperti yang diampaikan Kolter dan Armstrong (2017:55) yang menyampaikan bahwa sebuah perusahaan harus berusaha keras untuk mempelajari dan memahami kebutuhan, keinginan dan permintaan Nasabahnya. Dengan memahami kebutuhan, keinginan dan permintaan Nasabah, maka akan memberikan masukan penting bagi perusahaan untuk merancang strategy pemasaran agar dapat menciptakan kepuasan bagi penlanggannya.

Tidak hanya pada sektor industri produk, di bidang industri jasa juga dituntut dapat menyelenggarakan proses pengadaan jasa dan pelayanan yang prima dengan ditunjang oleh kemampuan pemasar yang handal sehingga kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal. Dalam dunia perbankan, bisnis disektor lembaga keuangan telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Alinea ke empat Pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Secara teoritis, aline ke empat pembukaan UUD 1945 telah menentukan suatu teori perlindungan hukum bagi segenap bangsa Indonesia/warga negara dibidang ekonomi termasuk perlindungan hak nasabah perbankan. Pengertian bank menurut Undang-Undang Perbankan UU No.10 tahun 1998 Pasal 1 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup. Oleh karenanya dalam Undang-Undang tersebut secara jelas memberikan perlindungan kepada nasabahnya.

Dengan diberlakukan perdagangan bebas semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT. Bank Danamon terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Hal itu karena kuatnya pertumbuhan perbankan dalam negeri. Pemerintah sendiri telah menerbitkan aturan (Keputusan Presiden) No.37/2014 yang memuat banyak indikator yang harus dicapai dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA yang sudah dimulai 2015 itu. Dengan diterbitkan inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean, pemerintah Indonesia sudah menyiapkan pengembangan sektor industri, agar bisa bersaing di pasar bebas ASEAN itu. Sebut saja upaya pengembangan industri perbankan yang masuk dalam 10 pengembangan industri yang harus diantar kegerbang pasar bebas dengan semua keunggulannya.

Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Bank Danamon telah bertekad untuk menjadi lembaga keuangan terkemuka di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan. Danamon bertujuan mencapai posisi ini dengan menjadi lembaga yang berpusat pada nasabah yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen berdasarkan keunggulan pelayanan yang didukung oleh teknologi. Sejalan dengan upaya ini, Danamon beraspirasi menjadi bank pilihan untuk berkarya dan dihormati oleh semua pihak pemangku kepentingan serta memegang teguh kelima nilai perusahaan yaitu: peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, dan profesionalisme. Perusahaan harus terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik

kepada nasabah di segmen pasar yang digeluti dengan tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan kepada masyarakat.

Membangun dan mengembangkan bisnis perbankan memiliki tantangan tersendiri dari bisnis jenis lain. Dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan pemahaman bisnis dikalangan masyarakat, menuntut perusahaan harus memperkuat pelayanan guna memenangkan tingkat persaingan yang sekarang ini relatif ketat dengan cukup memiliki kemampuan agar perusahaan berhasil secara kompetitif mampu memenuhi kebutuhan konsumen dan peningkatan pelayanan, karena dengan pelayanan yang baik maka Nasabah akan merasakan puas.

Menurut Laksana (2017:66) “Pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat di tawarkan kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun”. Melihat kondisi tersebut, pada saat ini para industri berusaha memberikan kualitas pelayanan yang baik untuk menarik konsumen, maka dari itu kunci sukses bagi perusahaan jasa adalah pelayanan jasa yang baik dan tersedianya produk jasa yang dibutuhkan Nasabah juga peningkatan kualitas pelayanan baik.

Tindakan yang harus di prioritaskan oleh perusahaan dalam pasar bebas ini adalah kepuasan nasabah, dimana menurut Kotler (2017:45) ialah “Perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu produk atau jasa atas terpenuhi atau tidak harapan-harapannya”.

Seiring dengan terus berkembangnya perusahaan dan untuk lebih menampilkan citra positif perusahaan, maka manajemen Bank Danamon Indonesia yang sejarah awalnya terbentuk Bank Danamon Indonesia pada tahun 1956 awalnya bernama PT. Bank Kopra Indonesia. Bank Danamon telah berulang kali berganti nama. Setelah berganti nama, untuk pertama kali yang memelopori pertukaran mata uang asing di Indonesia.

Menurut Kotler (2017:86) berpendapat bahwa meningkatkan kepuasan Nasabah menjadi modal utama bagi organisasi untuk memperkecil resiko dalam kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi perbankan harus menyusun strategi dalam mewujudkan kepuasan nasabah. Strategi organisasi yang harus dipilih atau dirancang tentu yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan nasabah. Kualitas kepuasan dalam suatu organisasi merupakan refleksi dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi tersebut.

Dengan semakin banyaknya bank lain yang memberikan penawaran produk dan jasa, harus disikapi oleh perusahaan dengan melakukan strategi pemasaran yang tepat guna meningkatkan profit sehingga mencapai akseptasi target yang ditentukan, ini menunjukkan bahwa banyak variabel yang harus dibenahi agar kinerja pemasaran perusahaan dapat tercapai dan mampu bersaing dalam membuka pasar yang baru. Sekarang ini semakin banyak pilihan produk jasa membuat nasabah memiliki banyak pilihan sehingga bank dapat memperluas pangsa pasarnya, Keberhasilan perusahaan dalam menjangkau Nasabah tercermin dari banyaknya nasabah baik itu perorangan maupun perusahaan. Berikut jumlah Nasabah PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, seperti dalam tabel berikut:

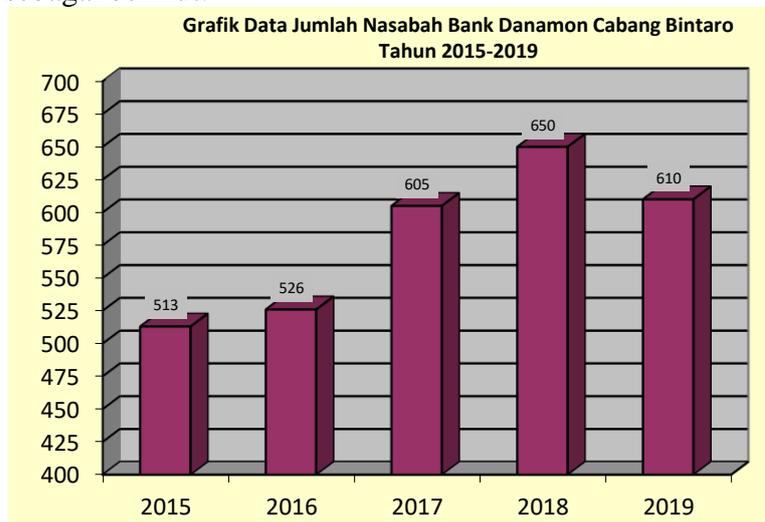
Tabel 1. Jumlah Nasabah Bank Danamon Cabang Bintaro Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Nasabah Bank Danamon			Keterangan
	Jumlah Nasabah	Perkembangan		
		Penambahan	(%)	
2015	513	-	-	-
2016	526	13	2,53%	Naik
2017	605	79	15,02%	Naik

2018	650	45	7,44%	Naik
2019	610	-40	-6,15%	Naik

Sumber: PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, 2020

Jumlah nasabah perusahaan setiap tahun mengalami perkembangan yang fluktuatif. Perkembangan dalam data tabel tersebut di atas apabila dibuat grafik maka akan terlihat sebagai berikut:



Sumber: PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro (diolah), 2020

Gambar 1. Grafik Perkembangan Jumlah Nasabah Tahun 2015-2019

Berdasarkan Tabel data 2 dan gambar grafik 1. di atas jumlah nasabah PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro berfluktuatif dengan prosentase penurunan dan penambahan yang berbeda-beda. Secara keseluruhan dari tahun 2015-2019 jumlah nasabah rata-rata per tahun hanya 580 nasabah dengan penambahan per tahun sebesar 24 nasabah atau hanya mengalami penambahan sebesar 4,71%. Kondisi seperti ini jelas kurang baik manakala dibandingkan dengan perkembangan dunia bisnis yang saat ini sudah sangat bergantung pada dunia digital elektronik dan pembayaran transaksi melalui bank. Adanya beberapa nasabah yang beralih ke bank pesaing (*competitor*) harus disikapi dengan bijak dan memerlukan terobosan inovasi pelayanan yang baik karena itu melihat *trend* yang cenderung turun maka upaya peningkatan kualitas pelayanan harus segera diperbaiki agar harapan Nasabah dapat dipenuhi.

Hasil pra-riset yang penulis lakukan telah di temukan beberapa gejala masalah, diantaranya: pelayanan yang ada masih banyak kekurangan, masih banyaknya nasabah yang belum puas, keinginan dan kebutuhan nasabah kurang menjadi prioritas pelayanan kemudian dalam upaya mmenjaring nasabah baru sering terhambat adanya faktor penerapan komunikasi yang terjalin tidak optimal sehingga sering terjadi informasi yang tidak tepat. Kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dapat menjadi salah satu faktor yang turut memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Tingginya tingkat persaingan direfleksikan dengan semakin sensitifnya tuntutan nasabah memiliki resiko kegagalan dalam bisnis. Selama ini evaluasi kinerja pemasaran yang dimiliki perusahaan untuk membangun kepuasan nasabah dirasakan masih sangat kurang. Berikut ini jumlah keluhan nasabah selama tahun 2015-2019 sesuai data tabel dibawah ini:

Tabel 2. Jumlah Keluhan Nasabah Bank Danamon Cabang Bintaro Tahun 2015- 2019

Jenis Komplain Nasabah	Tahun dan Jumlah Komplain			
	2015	2017	2018	2019
Penyampaian informasi kurang akurat	24	28	31	35
Prioritas pelayanan nasabah lambat	25	27	22	29
Sarana prasarana kurang memadai	11	13	15	14
Adanya produk jasa yang tidak sesuai	12	16	19	21
Keterlambatan respon petugas bank	23	28	31	34
Garansi tidak sesuai dengan perjanjian	14	8	12	15
Prosedur transaksi tidak simple	6	9	10	10
<b>Jumlah</b>	<b>115</b>	<b>129</b>	<b>140</b>	<b>158</b>

Sumber: Data PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, 2020

Adanya peningkatan jumlah komplain dari nasabah seperti pada tabel di atas mengenai penyampaian informasi yang kurang akurat, prioritas pelayanan nasabah, sarana prasarana yang kurang memadai, produk jasa yang kurang sesuai, respon kurang cepat, garansi tidak sesuai dengan yang diperjanjikan dan prosedur transaksi kurang simpel menjadikan beberapa nasabah beralih kurang puas. Kesuksesan perusahaan banyak ditentukan oleh prestasi bidang pemasaran dimana pemasar harus dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah yang dapat memuaskan nasabah. Seperti yang disampaikan oleh Fandy Tjiptono (2017:87) bahwa dalam tujuan suatu bisnis penting perusahaan menciptakan konsumen merasa puas, karena kualitas jasa yang unggul dan konsisten dapat menumbuhkan kepuasan Nasabah dan dapat memberikan manfaat. Hal ini juga selaras dengan pendapat Rangkuti (2015:12) dimana kepuasan Nasabah dipengaruhi oleh persepsi kualitas jasa, kualitas produk dan faktor lain yang berfokus pada lima dimensi yaitu *tangibles*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance* dan *empathy*.

Kepuasan Nasabah memegang peranan penting dalam perusahaan. Menurut Ferrinadewi (2016:97) mengartikan kepuasan nasabah sebagai evaluasi dari keseluruhan kinerja yang diberikan perusahaan dalam memberikan pelayanan, memenuhi harapan dan keinginan Nasabah. Selaras dengan pendapat tersebut menurut Kotler (2017:58) berpendapat kepuasan pelanggan adalah perasaan (*feeling*) yang dirasakan pembeli dari kinerja perusahaan yang memenuhi harapan mereka.

Citra dibangun oleh apa yang konsumen atau masyarakat rasakan dan ketahui mengenai perusahaan, berdasar pada informasi dari mulut ke mulut dari konsumen serta pengalaman pribadi, informasi yang diterima dari orang lain, serta promosi yang dilakukan oleh perusahaan. Adreassen & Lindestad (2016:12) juga mengungkapkan bahwa citra suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana inteprestasi mengenai yang diproyeksikan dari identitas perusahaan, yang membentuk keseluruhan kesan dalam pikiran konsumen.

Berikut ini peringkat Bank terbaik dengan dalam kriteria Bank Umum Swasta Nasional Devisa tahun 2019 dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Peringkat Bank Umum Swasta Nasional Devisa Tahun 2019

Rangking	Nama Bank	Kategory
1	PT. Bank Bukopin	<i>Excellent Financial Performance</i>
2	PT. Bank Bumi Arta.	<i>Excellent Financial Performance</i>
3	PT. Bank Capital Indonesia	<i>Excellent Financial Performance</i>
4	PT. Bank Central Asia	<i>Excellent Financial Performance</i>
5	PT. Bank Danamon Indonesia	<i>Excellent Financial Performance</i>
6	PT. Bank ICBT	<i>Excellent Financial Performance</i>
7	PT. Bank Maspion	<i>Excellent Financial Performance</i>
8	PT. Bank Mayapada	<i>Excellent Financial Performance</i>

9	PT. Bank Maybank Indonesia	<i>Excellent Financial Performance</i>
10	PT. Bank Mayora	<i>Excellent Financial Performance</i>

Sumber : PT. Bank Danamon, 2020

Berdasarkan data di atas, hasil riset Warta Ekonomi ini menghasilkan *Banking Brand Award 2019* bank-bank terbaik berdasarkan persepsi masyarakat berdasar aspek keuangan, dimana PT. Bank Danamon masih menempati peringkat ke lima. Kondisi ini menurun satu peringkat jika dibandingkan dengan tahun 2018 yang menempati peringkat ke empat.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada nasabah, perusahaan harus menciptakan standar pelayanan yang edukatif yang mempunyai pedoman perilaku dan memberikan edukasi bagi karyawan setiap divisinya dalam menghadapi nasabah sehingga tercipta pelayanan yang terbaik, proaktif, layanan secara tuntas dan optimal bagi nasabah sehingga menimbulkan kesan *excellence*, selain itu menciptakan *images* yang baik pada nasabah serta memperhatikan kebutuhan nasabah secara komperhensif. Kotler dan Amstrong (2017:583) menyampaikan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen, selain itu juga dapat menciptakan keuntungan. Semakin tinggi kualitas pelayanan maka semakin tinggi pula kepuasan yang diperoleh Nasabah.

Kondisi riil di atas menggambarkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh perusahaan saat ini masih kurang optimal. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan dari nasabah. Menunjuk pada kondisi yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro”.

## B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro ?
2. Adakah pengaruh antara citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro ?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro.
2. Untuk mengetahui pengaruh citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah pada PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kualitas Pelayanan

Yang kualitas pelayanan dalam penelitian ini adalah pelayanan yang didapat oleh konsumen dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya. (Tjiptono, 2017:236). Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Bukti fisik (Tangible), 2) Kehandalan (*Reliability*), 3) Responsif (*Responsiveness*), 4) Jaminan (*Assueance*), 5) Empati (*Empathy*).

## 2. Citra Perusahaan

Yang dimaksud citra perusahaan dalam penelitian ini adalah kesan secara umum yang teritinggal dibenak pelanggan sebagai dari hasil kumpulan perasaan, ide, sikap dan pengalaman dengan perusahaan yang disimpan dalam ingatan (Fandy Tjiptono, 2017:245). Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: 1. Disukai (*Likeability*), 2. Kompetensi (*Competence*), 3. Kualitas (*Quality*). 4. Kinerja (*Performance*). 5. Tanggung jawab (*Responsibility*).

## 3. Kepuasan nasabah

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kepuasan pelanggan yang diartikan sebagai perasaan yang dirasakan oleh pelanggan sebagai akibat dari terpenuhinya harapan dan keinginan atas produk yang dibelinya serta dapat memiliki manfaat yang tepat (Kotler dan Keller, 2017:138). Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: a) memenuhi harapan, b) memenuhi kebutuhan, c) setia pada produk yang dihasilkan perusahaan, d) merekomendasikan, e) menawarkan ide/gagasan yang baik.

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 responden PT. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro

### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## IV. 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 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Pelayanan (X1)	86	30	47	37.93	4.253
Citra Perusahaan (X2)	86	29	46	37.44	3.849
Kepuasan Nasabah (Y)	86	30	47	38.23	3.818
Valid N (listwise)	86				

Kualitas pelayanan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 37,93 dengan standar deviasi 4,253.

Citra perusahaan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 37,44 dengan standar deviasi 3,849.

Kepuasan nasabah diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,23 dengan standar deviasi 3,818.

## 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 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	8.095	2.838		2.852	.005
Kualitas Pelayanan (X1)	.497	.077	.553	6.462	.000
Citra Perusahaan (X2)	.302	.085	.304	3.553	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,095 + 0,497X_1 + 0,302X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,095 diartikan jika kualitas pelayanan dan citra perusahaan tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan nasabah sebesar 8,095 point.
- 2) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,497, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan sebesar 0,497 maka kepuasan nasabah juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 point.
- 3) Koefisien regresi citra perusahaan sebesar 0,302, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan citra perusahaan sebesar 0,302 maka kepuasan nasabah juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,302 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan nasabah.

		Kualitas Pelayanan (X1)	Kepuasan Nasabah (Y)
Kualitas Pelayanan (X1)	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Nasabah (Y)	Pearson Correlation	.728**	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 0,728 artinya kualitas pelayanan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan nasabah.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Citra perusahaan Terhadap Kepuasan nasabah.

		Citra Perusahaan (X2)	Kepuasan Nasabah (Y)
Citra Perusahaan (X2)	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Nasabah (Y)	Pearson Correlation	.621**	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 0,621 artinya citra perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan nasabah.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas pelayanan dan Citra perusahaan secara simultan Terhadap Kepuasan nasabah.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.582	2.470

a. Predictors: (Constant), Citra Perusahaan (X2), Kualitas Pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,769 artinya kualitas pelayanan dan citra perusahaan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan nasabah.

**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 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan nasabah.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.529	.524	2.635

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,529 artinya kualitas pelayanan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,9% terhadap kepuasan nasabah.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Citra perusahaan Terhadap Kepuasan nasabah.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.379	3.010

a. Predictors: (Constant), Citra Perusahaan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,386 artinya citra perusahaan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,6% terhadap kepuasan nasabah.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas pelayanan dan Citra perusahaan Terhadap Kepuasan nasabah.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.582	2.470

a. Predictors: (Constant), Citra Perusahaan (X2), Kualitas Pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,592 artinya kualitas pelayanan dan citra perusahaan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,2% terhadap kepuasan nasabah, sedangkan sisanya sebesar 47,1% 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 kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan nasabah.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	13.455	2.565		5.246	.000
Kualitas Pelayanan (X1)	.653	.067	.728	9.721	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,721 > 1,989), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Citra perusahaan Terhadap Kepuasan nasabah.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.154	3.192		4.747	.000
Citra Perusahaan (X2)	.616	.085	.621	7.267	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,267 > 1,989), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah 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 kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kualitas pelayanan dan Citra perusahaan Terhadap Kepuasan nasabah.

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.085	2	366.542	60.093	.000 <sup>b</sup>
	Residual	506.264	83	6.100		
	Total	1239.349	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Nasabah (Y)

b. Predictors: (Constant), Citra Perusahaan (X2), Kualitas Pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (60,093 > 2,710), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan nasabah**

Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan korelasi sebesar 0,728 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,721 > 1,989$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah diterima.

### **2. Pengaruh Citra perusahaan Terhadap Kepuasan nasabah**

Citra perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan korelasi sebesar 0,621 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,267 > 1,989$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah diterima.

### **3. Pengaruh Kualitas pelayanan dan Citra perusahaan Terhadap Kepuasan nasabah**

Kualitas pelayanan dan citra perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,095 + 0,497X_1 + 0,302X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,769 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $60,093 > 2,710$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan nasabah diterima.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,721 > 1,989$ ).
- b. Citra perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,267 > 1,989$ ).
- c. Kualitas pelayanan dan citra perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan nasabah dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $60,093 > 2,710$ ).

### **2. Saran**

- a. Variabel Kualitas pelayanan, 519variable519 yang paling lemah adalah *tangible*. Untuk lebih baik lagi perusahaan perlu memperkuat kelengkapan sarana dan prasarana mengingat sarana prasarana sebagai alatn penunjang pelayanan nasabah memiliki peranan yang penting dalam memaksimalkan pelayanan yang optimal harus mendapatkan prioritas sehingga bank semakin memiliki kinerja yang lebih baik.
- b. Variabel Citra perusahaan, 519variable519 yang paling lemah adalah disukai (*Likeability*). Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperbaiki kemampuan karyawan terkait kemampuannya mengingat citra perusahaan terbentuk dari banyak hal. Hal-hal positif yang dapat meningkatkan citra suatu perusahaan misalnya: sejarah atau riwayat hidup perusahaan yang gemilang, keberhasilan di bidang keuangan yang

diraihnya, hubungan industri yang baik, reputasi sebagai pencipta lapangan kerja dalam jumlah besar, keberhasilan tanggung jawab sosial, komitmen mengadakan riset, dan lainnya maka perusahaan sebaiknya bersinergi dengan seluruh sumberdaya yang dimiliki agar citra perusahaan dapat semakin baik sebagai kesan keseluruhan yang muncul dalam pikiran masyarakat

- c. Variabel kepuasan nasabah, 520variable520 yang paling lemah adalah memenuhi kebutuhan. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus aktif menginventarisir produk layanan dan kebutuhan nasabah yang kedepan dikehendaki sehingga perusahaan dapat menyediakan sesuai yang dibutuhkan mengingat ketidakpuasan terjadi manakala nasabah telah menggunakan produk atau jasa bank dan merasakan bahwa kinerja ternyata tidak memenuhi harapan, ketidakpuasan bisa menimbulkan sikap 520variable terhadap bank itu sendiri, dengan demikian perusahaan harus berusaha agar dapat memenuhi harapan dan keinginan nasabah agar dapat mencapai kepuasan yang optimal.
- d. Kontribusi pengaruh 520variable bebas terhadap 520variable terikat sebesar 53%, nilai ini masih 520ari ditingkatkan dengan secara selektif dapat memprioritaskan layanan nasabah yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing 520variable bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki 520variable520 yang masih tidak baik atau dengan menambah 520variable520 pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui 520variable yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta, 2014.
- Alma, Buchori, *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*, CV. Alfabetha, Bandung, 2014.
- Anaroga, Panji, *Manajemen Bisnis*, PT. Rineka Cipta, Semarang, 2011.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Erlangga, H. (2021). Effect Of Digital Marketing And Social Media On Purchase Intention Of Smes Food Products. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3672-3678.
- Ferrinadewi, Erna, *"Merek Dan Psikologi Konsumen"*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Ghozali, Imam, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2014.
- Haque, M. G., Munawaroh, M., Sunarsi, D., & Baharuddin, A. (2021). Competitive Advantage in Cost Leadership and Differentiation of SMEs "Bakoel Zee" Marketing Strategy in BSD. *PINISI Discretion Review*, 4(2), 277-284.
- Husen, Umar, *"Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen"*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2013.
- Inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.
- Irawan, Handi, *"Prinsip-Prinsip kepuasan nasabah"*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta, 2014.
- Jasmani, J., Sutiman, S., & Sunarsi, D. (2020). Analysis of the Effect of Prices, Promotions and Products on Purchase Interest Impacts on Consumer Satisfaction of VIVO Brand Mobile Phones in South Tangerang Region. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 73-82.

- Kadarusman, Y., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. *JS (Jurnal Sekolah)*, 4(3), 213-221.
- Keller dan Amstrong, "*Prinsip-prinsip Pemasaran*", Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Keputusan Presiden No.37/2014 tentang regulasi pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA.
- Kotler dan Keller, "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Kotler "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Keempat belas, PT. Indeks, Jakarta, 2014.
- Laksana, Fajar, "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014
- Lupiyoadi, "*Manajemen Pemasaran Jasa*", Edisi 3, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Macaulay, Steve & Cook, Sarah. *How to Improve Your Customer Service*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540.
- Ratih Huriyati. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta,.Bandung, 2014.
- Safroni, Ladzi, "*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*", Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Santoso, Singgih, "*SPSS Statistik Parametrik*" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Sarwono, Jonathan, "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Simamora, Bilson, "*Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen*", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2013.
- Stanton, William J. 2013. *Prinsip Pemasaran . Alih Bahasa oleh Sadu Sundaru*. Jilid Satu. Edisi Kesepuluh. Erlangga, Jakarta, 2013.
- Sudjana, "*Metode Statistika*", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Suherman, Wawan, "*Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*", FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 7-13.
- Supranto, "*Statistik Teori dan Aplikasi*", Pustaka Ekonomi, Jakarta, 2013.
- Swastha, Bashu dan T. Handoko, "*Manajemen Pemasaran Moderen*", BPFE, Yogyakarta, 2013.
- Tasunar, Nanang, "*Citra perusahaan*", Gramedia Pustaka Utama, Ghalia Indonesia, Bogor, 2012.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, "*Service Quality and Satisfiation*", Edisi tiga, Andi, Jakarta, 2014.
- Undang-Undang Perbankan No.10 Tahun 1998 Tentang Badan Usaha Penghimpun Dana Masyarakat dan Perlindungan Nasabah.
- Yazid, "*Pemasaran Jasa, Konsep dan Implementasi*", Edisi Kedua, PT. Ekonisia, Yogyakarta. 2015.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MEGA FINANCE KANTOR PUSAT  
JAKARTA SELATAN**

**Priehadi Dhasa Eka**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen01577@unpam.ac.id](mailto:dosen01577@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah pendekatan kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dengan error level sebesar 0,10 dengan begitu didapat 68 responden, Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai thitung > ttabel atau (2,625 > 1,997) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai thitung > ttabel atau (12,483 > 1,997). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (84,769 > 3,14).

**Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Mega Finance South Jakarta Head Office. The method used in this method is a quantitative approach, sampling using the Slovin technique with an error level of 0.10 so obtained 68. The partial results showed that motivation had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mega Finance South Jakarta Head Office with a value of tcount > ttable or (2,625 > 1,997) and work discipline also has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mega Finance South Jakarta Head Office with a value of tcount > ttable or (12,483 > 1,997). Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Mega Finance South Jakarta Head Office with a value of Fcount > Ftable or (84,769 > 3.14).*

**Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan kinerja yang baik maka pengeluaran beban karyawan per unit akan semakin kecil.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu (Mahmudi, 2013). Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010:273). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Salah satu contoh perusahaan yang mengedepankan kualitas sumber daya manusia dengan baik adalah PT Mega Finance. PT Mega Finance merupakan perusahaan yang bernaung di bawah CT Corpora seperti halnya dengan Bank Mega, Trans TV, Trans7, Baskin robins, Transmart Carrefour dan lain-lain. CT Corpora merupakan adalah perusahaan holding yang berbasis di Indonesia memegang perusahaan yang aktif di beberapa industri. Kelompok perusahaan ini dibagi menjadi tiga bisnis utama, yaitu dalam bidang keuangan & pembiayaan, media, gaya hidup & hiburan serta sumber daya alam. Kantor pusat PT Mega Finance berlokasi di Graha Mega Finance, Jalan Wijaya I No. 19 Kelurahan Petogogan Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Awal berdiri

pada tanggal 15 Maret 1995, dengan nama Para Finance. Pada Juni 2010, Chairul Tanjung (Chairman) mengeluarkan kebijakan untuk mengganti nama Para Finance menjadi Mega Finance. Mega Finance bergerak di bidang *leasing* (sewa guna usaha), *factoring* (anjak piutang), dan pembiayaan konsumen. Mega Finance awalnya berfokus pada pembiayaan kendaraan roda dua seperti Honda, Yamaha, Suzuki, Kawasaki dan Vespa. Bisnis Mega Finance pun semakin berkembang dengan hadirnya pembiayaan elektronik (Mega Zip) dan pembiayaan multiguna. Mega Zip hadir di kota-kota besar, khususnya di Transmart Carrefour, Hypermart, Electronic Solution dan *modern store* lainnya bahkan saat ini Mega Zip hadir di toko-toko tradisional dipelosok wilayah pun, sehingga semakin dekat dengan konsumen di seluruh Indonesia. Sedangkan pembiayaan multiguna hadir untuk membantu konsumen yang membutuhkan biaya untuk pengobatan, pendidikan, dan kebutuhan lain-lain dengan proses yang cepat. Saat ini PT. Mega Finance memiliki kurang lebih 100 cabang yang tersebar diseluruh wilayah nusantara dan bekerjasama dengan 3000 toko dengan total karyawan sebanyak 879 karyawan dengan karyawan kantor pusat sebanyak 211 orang termasuk penulis sendiri.

PT Mega Finance memiliki misi salah satunya adalah menyediakan tempat berkarya dan pengembangan diri bagi karyawan yang memiliki dedikasi, motivasi, dan kualitas tinggi. Pada PT. Mega Finance dalam meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan memberikan apresiasi kepada karyawan apabila berhasil memenuhi tugas maupun target perusahaan dengan baik. Motivasi sangat penting dalam meningkat kinerja, PT. Mega Finance sendiri dalam meningkat motivasi karyawan adalah dengan cara mengadakan *coffee morning*, *family gathering*, pelatihan yang berisi materi pengembangan diri. namun hal tersebut dirasa kurang optimal karena antara target dan pencapaian kiranya belum tercapai dengan maksimal.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja

No	Indikator	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	<b>Dimensi Ketentraman:</b>					
	Pemberian Bonus Karyawan	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Tidak Ada
	Tunjangan Kesehatan BPJS	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
	Ruang Bermain dan Bersantai	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
2.	<b>Dimensi Dorongan:</b>					
	Reward Karyawan Teladan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
	Promosi Jabatan	Ada	Ada	Ada	Ada	Tidak Ada

Sumber: Data PT. Mega Finance Kantor Pusat 2021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator Motivasi telah dilaksanakan oleh PT Mega Finance Kantor Pusat seperti salah satunya adalah program reward yang dijalankan oleh PT Mega Finance saat ini adalah “Mega Star” program tersebut diadakan diseluruh cabang dan kantor pusat, Dengan diadakan program tersebut memungkinkan karyawan terdorong berfikir untuk menjadi pemenang dalam program Mega Star maka seluruh karyawan cabang dan kantor pusat untuk selalu hadir ke kantor dan datang dengan tepat waktu. Tidak hanya reward saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi yaitu dengan kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Selain motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, suatu perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan

baik buruknya kinerja seseorang, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitas perusahaan dengan tata aturan standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Contoh sederhana dalam hal ini ialah jika seseorang karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan perusahaan tempat ia bekerja salah satu contoh kerugian yang dapat dilihat adalah berkurangnya jam kerja bagi karyawan yang bersangkutan sehingga kemungkinan target kerja yang molor atau tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan akan sangat besar serta munculnya sikap malas dan acuh tak acuh pada diri karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Dibawah ini adalah data kedisiplinan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta:

Tabel 2. Rekap Surat Peringatan Karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat

No	Tahun	Jumlah Surat Peringatan			
		SP1	SP2	SP3	Total Pertahun
1.	2016	13	4	1	18
2.	2017	18	7	3	28
3.	2018	29	19	8	56
4.	2019	37	15	9	61
5.	2020	43	25	11	79
Total		140	70	32	

Sumber: Data PT. Mega Finance Kantor Pusat 2021

Dapat dilihat pada tabel menerangkan bahwa data surat peringatan meningkat yang artinya jumlah pelanggaran karyawan dari tahun 2016-2020 mengalami kenaikan dalam setiap tahunnya, tingkat disiplin pada karyawan PT Mega Finance pun menurun.

Tabel 3. Penilaian Kinerja Karyawan PT Mega Finance tahun 2019

No	Penilaian Kinerja Karyawan	Nilai Yang Dicapai								
		Target	2017	%	Target	2018	%	Target	2019	%
1.	Kualitas	125	120	96%	150	128	85%	175	131	75%
2.	Kuantitas	100	98	98%	175	158	90%	200	183	92%
3.	Tanggung Jawab	100	95	95%	175	151	86%	200	172	86%
4.	Pelaksanakan Tugas	125	118	94%	150	132	88%	175	146	83%
5	Penekanan Biaya	125	89	71%	175	142	81%	200	158	79%
6	Pengawasan	100	89	89%	150	127	85%	175	137	78%
Total				90%			86%			82%

Sumber: Data PT Mega Finance Kantor Pusat (2020)

Dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja diatas bahwa rata-rata indikator diatas mengalami penurunan disetiap tahunnya. Masih ada beberapa hal yang perlu di tingkatkan diantaranya mengenai kinerja karyawan. Tetapi berdasarkan observasi peneliti menurunnya performance karyawan bisa jadi disebabkan karena ada nya faktor dari Motivasi dan Disiplin Kerja, Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terhadap variabel-variabel di atas. Untuk itu saya menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja karyawan pada kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi**

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Menurut Hasibuan (2016:146) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:160) mendefinisikan motivasi adalah cara mengerahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:76) mengemukakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Robins dalam Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Serta menurut Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas yang membahas mengenai definisi motivasi, penulis dapat menyimpulkan motivasi merupakan kondisi atau energi untuk menggerakkan diri kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **2. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Henry Simamora (2014:610) mendefinisikan disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena

melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:184) Disiplin merupakan suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu juga menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Priyono (2016) “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi karyawan juga meningkat.”

Berdasarkan uraian diatas yang membahas mengenai definisi disiplin kerja, penulis dapat menyimpulkan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **3. Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa didukung oleh kinerja yang baik tentunya sebuah organisasi tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Edison, 2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Wibowo (2017:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2018:29) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas yang membahas mengenai definisi disiplin kerja, penulis dapat menyimpulkan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai serta mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan sebelumnya.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Finance kantor pusat yang berjumlah 211 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Verifikatif

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut.

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut  $Y = a + bx$ . Adapun hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung menggunakan *software system SPSS versi 26* sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi Sederhana Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.081	4.337		7.858	.000
	MOTIVASI	.222	.110	.242	2.024	.047

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2021

Persamaan  $Y = 34,081 + 0,222 X_1$  menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.855	2.637		4.117	.000
	DISIPLIN KERJA	.756	.062	.833	12.220	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan  $Y = 10,855 + 0,756 X_2$  menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

**b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung menggunakan *software system SPSS versi 26* sebagai berikut:

**Tabel 6. Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
6. (Constant)	5.238	3.311		1.582	.118
MOTIVASI	.158	.060	.172	2.625	.011
DISIPLIN_KERJA	.742	.059	.818	12.483	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = 5,328 + 0,158 X_1 + 0,742 X_2$

Intepretasi dari persamaan diatas adalah bahwa koefisien regresi variabel motivasi (X1) 0,158 dan disiplin kerja (X2) 0,742, yaitumengandung implikasi bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan searah dengan variabel kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil analisisnya yang dihitung menggunakan *software system SPSS versi 26* sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi  
Correlations

		MOTIVASI	DISIPLIN_KERJA	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.085	.242*
	Sig. (2-tailed)		.489	.047
	N	68	68	68
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.085	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.489		.000
	N	68	68	68
KINERJA	Pearson Correlation	.242*	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	
	N	68	68	68

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

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

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara motivasi dengan disiplin kerja sebesar 0,085 atau 8,5%. Sedangkan nilai korelasi disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 0,833 atau 83% karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan nilai korelasi motivasi dengan kinerja karyawan sebesar

0,242 atau 24%. Angka koefisien positif yang menunjukkan hubungan positif yaitu jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam analisis ini digunakan rumus  $KD = R^2 \times 100 \%$ .

Adapun hasil analisis yang dihitung menggunakan *software system SPSS versi 26* sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.714	2.887

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, MOTIVASI

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,714, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,4% terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara untuk 28,6% (100% - 71,4%) kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain diluar motivasi dan disiplin kerja.

**2. Uji Signifikasi**

**a. Uji t**

Uji t (t – test) merupakan uji parsial yang digunakan dalam pengujian hipotesis yang menggunakan analisis linear sederhana. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik (uji t) apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Pengujian pengaruh dalam penelitian ini antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $Sig < 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ada pengaruh signifikan
- 2) Jika  $Sig > 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak tidak ada pengaruh signifikan.
- 3)  $t \text{ tabel} = t (\alpha/2) ; n - k - 1 = t (0,025 ; 65) = 1,997$

Dengan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho_1$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kantor Pusat secara parsial.

$H_a : \rho_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kantor Pusat secara parsial.

$H_0 : \rho_2$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kantor Pusat secara parsial.

$H_a : \rho_2$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kantor Pusat secara parsial.

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut diatas yang dihitung menggunakan *software system SPSS versi 26*, sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.238	3.311		1.582	.118
MOTIVASI	.158	.060	.172	2.625	.011
DISIPLIN_KERJA	.742	.059	.818	12.483	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,011 < 0,05$  atau nilai t hitung  $2,625 > t$  tabel  $1,997$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0: \rho_1$  ditolak dan  $H_a: \rho_1$  diterima ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance secara parsial dan nilai Sig. untuk Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  atau nilai t hitung  $12,483 > t$  tabel  $1,997$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0: \rho_2$  ditolak dan  $H_a: \rho_2$  diterima ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance secara parsial.

#### b. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $\text{Sig} < 0,05$  atau t hitung  $> F$  tabel, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $\text{Sig} > 0,05$  atau t hitung  $< F$  table, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3)  $F \text{ tabel} = F(k; n-k) = (2; 66) = 3,14$

Dengan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho_3$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kantor Pusat secara simultan.

$H_a : \rho_3$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Kantor Pusat secara simultan.

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut diatas yang dihitung menggunakan software system SPSS versi 26, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1412.636	2	706.318	84.769	.000 <sup>b</sup>
Residual	541.599	65	8.332		
Total	1954.235	67			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, MOTIVASI

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai Sig untuk pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar

$0,000 < 0,05$  atau nilai F hitung  $84,769 > F$  tabel  $3,14$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a : \rho_3$  ditolak dan  $H_a : \rho_3$  diterima dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance secara simultan.

### **Pembahasan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Setelah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan, Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.**

Hasil uji simultan dan uji parsial dimana nilai t hitung  $X1 = 2,625$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan uji analisis koefisien korelasi sebesar  $0,242$  atau 24% pada hubungan motivasi dan kinerja karyawan berada pada rentang interpretasi hubungan yang rendah. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Kantor pusat dalam hal pengakuan dari atasan dapat kita lihat pada hasil kuisioner indikator tersebut memiliki nilai skor tertinggi yaitu  $4,04$  (baik) dalam pelaksanaannya perusahaan memberikan pujian terhadap karyawan yang berprestasi sehingga karyawan memiliki rasa semangat atau dorongan dalam mencapai prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.**

Hasil uji simultan dan uji parsial dimana nilai t hitung  $X2 = 12,483$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan uji analisis koefisien korelasi sebesar  $0,833$  atau 83% pada hubungan motivasi dan kinerja karyawan berada pada rentang interpretasi hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Kantor pusat dalam hal ketegasan dapat kita lihat pada hasil kuisioner indikator tersebut memiliki nilai skor tertinggi yaitu  $4,65$  (sangat baik). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.**

Hasil uji parsial dan uji simultan dengan nilai F hitung sebesar  $84,769 > 3,14$  pada taraf kesalahan 5% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0 : \rho_3$  ditolak dan  $H_a : \rho_3$  diterima, diperkuat dengan kontribusi R Square sebesar  $0,714$  atau 71,4% atau berada pada tingkat hubungan yang kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,625 > 1,997)$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ , yang

menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,483 > 1,997)$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresinya yaitu:  $Y = 5,328 + 0,158 X_1 + 0,742 X_2$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi 0,158 dan 0,742 yaitu mengandung implikasi bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan searah dengan variabel kinerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan bersama-sama antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Finance Kantor pusat Jakarta Selatan, dapat dilihat dari nilai yang diperoleh yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(84,769 > 3,14)$  hal ini diperkuat dengan nilai *probability sig* sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## 2. Saran

- a. Dari hasil jawaban responden, indikator kondisi kerja mendapatkan skor terendah sebesar 3,79 pada variabel motivasi namun sudah dalam kondisi yang baik. Perusahaan perlu memperhatikan keadaan atau kondisi situasi lingkungan kerja supaya kondusif dalam hal ini yaitu suasana yang nyaman dan menyenangkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang sehingga kinerja tidak terganggu.
- b. Dari hasil jawaban responden, indikator keadilan mendapatkan skor terendah sebesar 3,44 walaupun sudah dalam kondisi yang baik pada variabel disiplin kerja. Perusahaan perlu memperhatikan keadilan karena keadilan menjadi dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik.
- c. Dari hasil jawaban responden, indikator penekanan biaya mendapatkan skor terendah sebesar 3,45 namun sudah dalam kondisi yang baik pada variabel kinerja karyawan. Sebaiknya rencana anggaran pada setiap divisi yang lebih diperhatikan dalam setiap aktivitas perusahaan dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan sehingga tidak terjadi pengeluaran yang berlebihan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ayol, Henry. (2010). Manajemen Public Relations. Jakarta: PT Elex Media.
- Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno.(2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eka, P. D. (2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 198-207.
- Emron Edison.(2016) Manajemen Sumber Daya Manusia,Bandung: Alfabeta
- Fred Luthans.(2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- G.R Terry dan Leslie W Rue. (2014). Dasar-Dasar Manajemen.Terjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok: PT Rajagrafindo Persadas
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Priansa, Donni Juni. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Richard L Daft. (2010). Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Jakarta: Rajawali Pers
- Sarinah dan Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. IN MEDIA
- Sedarmayanti.(2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM.Bandung: Refika Aditama.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179-189.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 25. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryani, N. L., Sularmi, L., Eka, P. D., Sunarsi, D., & Maddinsyah, A. (2020). The Analysis of Career Development and Placement of Employee Performance in Pt. Global Means of Transindo in Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1382-1389.
- Suwatno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Erlangga

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SCREENPLAY PRODUCTIONS DI JAKARTA PUSAT**

**Edian Fahmy<sup>1\*</sup>, Theobaldus Boro Tura<sup>2</sup>, Sri Sukapti<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen01179@unpam.ac.id\\*](mailto:dosen01179@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 42,1%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,824 > 1,982$ ). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 38,5%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,129 > 1,982$ ). Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,403 + 0,403X_1 + 0,368X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 51,8%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $56,861 > 1,690$ ).

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Screenplay Productions in Central Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that work motivation has a significant effect on employee performance by 42.1%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8.824 > 1.982$ ). The work environment has a significant effect on employee performance by 38.5%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8,129 > 1,982$ ). Work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.403 + 0.403X_1 + 0.368X_2$  and the contribution of the influence is 51.8%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $56.861 > 1.690$ ).*

**Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh setiap perusahaan. Semakin berkembang sebuah perusahaan maka semakin besar pula sumber daya manusia yang akan dibutuhkannya, maka akan semakin membutuhkan usaha yang lebih untuk dapat mengelolanya. Oleh karena itu, diperlukan adanya manajemen SDM perusahaan yang berfungsi untuk bisa menjaga keseimbangan dan mampu dalam memanfaatkannya produktivitas perusahaan.

Dalam manajemen SDM skill tertentu yang paling dibutuhkan perusahaan tidak bisa disangkal lagi bahwa semakin hari, maka jumlah sumber daya manusia akan semakin bertambah banyak. Namun, hanya beberapa diantaranya saja dari mereka yang benar-benar memiliki skill yang sesuai dengan kriteria yang banyak dibutuhkan oleh perusahaan. Beberapa perusahaan memerlukan SDM yang benar-benar memiliki skill khusus demi kemajuan bisnisnya, yang mana jumlah tersebut sangatlah terbatas. Hal ini akan semakin membuat perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis demi mendapatkan SDM tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia tetap mampu dalam menjawab berbagai kebutuhan dari para konsumen dari hari ke hari, maka perusahaan juga harus berkembang agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. Manajemen SDM sebenarnya bisa dilakukan dengan cara meningkatkan skill tertentu atau membuat mereka mempelajari hal baru sehingga akan semakin mampu untuk menjadi pribadi yang serba multitalenta yang selalu siap sedia kapanpun perusahaan membutuhkannya, misalnya saja, dengan cara mewajibkan SDM untuk memiliki soft skill dalam berkomunikasi dengan para klien.

Seorang pemimpin harus bisa melakukan apa saja termasuk memotivasi para karyawan agar giat dalam bekerja dan mengerjakan tugas yang emban. Menurut Siagian (2016:138) “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

PT Screenplay Produksi adalah perusahaan yang bergerak pada dunia industri perfilman Indonesia sejak tahun 2010 dan memiliki 150 karyawan. PT Screenplay Produksi a.k.a Screenplay Productions selain memproduksi sinetron dan FTV, juga memproduksi Film Layar Lebar. Tercatat sudah menghasilkan 10 judul film dalam kurung waktu 3 tahun sejak tahun 2015. Berkembangnya kinerja perusahaan tak luput dari kinerja para karyawan yang sangat baik dan tingginya minat penonton Indonesia untuk kembali memikmati perfilman Indonesia, hingga perusahaan mampu bersaing dan berprestasi dalam industry perfilman di Indonesia. Namun dibalik kesuksesan atau besarnya suatu perusahaan selalu ada masalah yang dihadapi oleh perusahaan baik dari internal maupun eksternal yang terkadang menghambat laju bergeraknya perusahaan, yang kali ini peneliti amati adalah dari segi internal perusahaan terlebih dari tingkat motivasi yang menurun.

Didalam perusahaan seorang pemimpin hendaknya bisa membimbing seluruh karyawan didalam sebuah perusahaan agar bisa termotivasi oleh perilaku pemimpinnya. Menurut Soedarmayanti (2016:258) Motivasi adalah suatu dorongan dari pimpinan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk melihat kondisi awal proses motivasi di PT. Screenplay Productions Jakarta Pusat, maka penulis melakukan pra survey motivasi terhadap 150 orang karyawan dan

hasilnya dapat dilihat dari data sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Karyawan yang mendapat promosi kenaikan jabatan di PT. Screenplay productions Jakarta Pusat

No	Tahun	Jumlah (Orang)	Jumlah Yang Naik Jabatan (Orang)
1	2018	150	6
2	2019	150	5
3	2020	150	4

Sumber: PT. Screenplay Productions Jakarta Pusat, 2021

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya masalah pada tahun 2018 karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dari 150 orang hanya 6 orang kandidat, selanjutnya pada tahun 2019 mengalami penurunan karyawan yang dipromosikan jabatannya dan pada tahun 2020 itu menjadi paling rendah karyawan yang dipromosikan jawabannya, maka dari itu tanggung jawab tugas yang diberikan masih kurang dan selain tanggung jawab juga ada masalah lagi mengenai tujuan karyawan bekerja yang sangat menurun di PT. Screenplay Production.

Didalam perusahaan tidak hanya untuk mengerjakan apa yang diberikan oleh para pemimpin perusahaan. Pemimpin juga harus memberi lingkungan kerja yang nyaman dan asri agar para karyawan bisa produktif dalam mengerjakan tugas yang di berikan. Menurut Sedarmayanti (2011:2) menyatakan: “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Dalam pemenuhan standar kelayakan tempat atau lingkungan kerja di PT.Screenplay Productions Jakarta Pusat terdapat masih banyak yang belum terpenuhi, seperti pengadaan air bersih, sirkulasi udara, dan penerangan. Juga terdapat sistem koordinas atau kerja sama antar operator yang belum maksimal. Berikut ini saya lampirkan tabel barang inventaris pompa stasioner tentang Lingkungan Kerja di PT. Screenplay Productions Jakarta Pusat.

Berdasarkan observasi awal penulis ditemukan beberapa masalah yang bersangkutan dengan motivasi kerja karyawan dengan data sebagai berikut :

Tabel 2. Tabel barang inventaris di PT. Screenplay productions Jakarta Pusat

No	Nama Barang	Jumlah Barang Yang Diperlukan	Jumlah Barang Yang Tersedia	Keterangan
1	Meja	30	25	Belum mencukupi
2	Kursi	100	80	Belum mencukupi
3	Sofa	10	7	Belum mencukupi
4	AC	25	20	Belum mencukupi

Sumber : PT. Screenplay Productions Jakarta Pusat, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ada beberapa barang inventaris kantor yang masih belum mencukupi lingkungan kerja, dilihat barang-barang seperti meja belum mencukupi dari jumlah barang yang dibutuhkan 30 barang namun yang tersedia hanya 25 barang, kursi yang dibutuhkan sebanyak 100 barang namun tersedianya hanya 80 barang, sofa yang dibutuhkan sebanyak 10 barang namun tersedianya hanya 7 barang, dan AC yang dibutuhka sebanyak 15 barang namun tersedianya hanya 10 barang. Dengan masih adanya kekurangan dalam standar kelayakan pada sebuah lingkungan kerja, maka prestasi kerja mengalami penurunan, karena fasilitas yang ada tidak mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Dengan adanya faktor motivasi dan lingkungan kerja, maka prestasi kerja akan mengalami perubahan sesuai kedua faktor tersebut. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau berkerja dengan giat adalah dengan cara memberikan motivasi terhadap semua karyawan diperusahaan.

Menurut Bernardin dan Russel dikutip Sutrisno (2016:150) menyatakan: “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:94) menyatakan: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesuguhan serta waktu.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan pelaksanaan suatu pekerjaan antara atasan dan stafnya, yang selanjutnya dimonitor dan disimpulkan selama masa penilaian berlangsung dan pengertian penilaian prestasi kerja merupakan usaha membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar prestasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi awal penulis ditemukan beberapa masalah yang bersangkutan dengan motivasi kerja karyawan dengan data sebagai berikut :

Tabel 3. Tabel target jumlah penonton dari tahun 2018-2020 di PT. Screenplay Productions Jakarta Pusat

No	Tahun	Jumlah Fil/tahun	Jumlah kota promosi film	Jumlah Penonton
1	2018	4	20	3.000.000
2	2019	4	20	2.800.000
3	2020	4	20	2.000.000

Sumber : PT. Screenplay Productions Jakarta Pusat, 2021

Berdasarkan data tabel di atas meunjukkan bahwa ada penurunan jumlah pengunjung bioskop dari tahun 2018 sebanyak 3.000.000 pengunjung menjadi 2.000.000 pengunjung pada tahun 2020 jadi setiap tahunnya pengunjung mengalami penurunan kualitas pembelian tiket bioskop dan selain faktor tersebut juga terdapat faktor dari tanggung jawab para karyawan yang kurang dalam melakukan penjualan tiket bioskop.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions, Jakarta Pusat”.

## B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat ?
3. Adakah pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Menurut Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Nitisemito (2010:197) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

### 3. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Rivai (2011:274) menyatakan Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 responden Karyawan PT. Screenplay Productions di Jakarta Pusat

### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## IV. 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 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	109	30	48	37.69	3.922
Lingkungan Kerja (X2)	109	30	46	37.96	3.664
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	109	30	46	38.57	3.599
Valid N (listwise)	109				

Motivasi kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,69 dengan standar deviasi 3,992.

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 37,96 dengan standar deviasi 3,664.

Prestasi kerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,57 dengan standar deviasi 3,599.

## 2. Analisis Kuantitatif

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 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.403	2.763		3.403	.001
Motivasi Kerja (X1)	.403	.075	.440	5.403	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.368	.080	.374	4.602	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,403 + 0,403X1 + 0,368X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,403 diartikan jika motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai prestasi kerja karyawan sebesar 9,403 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,403, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,403 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 point.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,368, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,368 maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,368 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

		Motivasi Kerja (X1)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=109

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,649 artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

		Lingkungan Kerja (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=109

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,620 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.518	.508	2.523

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,719 artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi 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 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.416	2.751

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,421 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,1% terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.379	2.836

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,385 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,5% terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.518	.508	2.523

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,518 artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,8% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,2% 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 kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.126	2.557		6.307	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.595	.067	.649	8.824	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,824 > 1,982), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.441	2.841		5.436	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.609	.074	.620	8.179	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,129 > 1,982), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

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 kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan.  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.946	2	361.973	56.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	674.788	106	6.366		
	Total	1398.734	108			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,861 > 1,690), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,649 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,824 > 1,982). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,620 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,129 > 1,982). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,403 + 0,403X_1 + 0,368X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,719 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,861 > 1,690). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,824 > 1,982)$ .
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,129 > 1,982)$ .
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(56,861 > 1,690)$ .

### 2. Saran

- a. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- b. Perusahaan hendaknya melengkapi fasilitas atau sarana yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pekerjaan mereka sehingga tidak tertunda lagi.
- c. Prestasi kerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan memberikan semangat, menegakkan peraturan yang baik dan pemberian fasilitas kerja yang lebih lengkap lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung PT: Remaja Rosda Karya
- Ahmad Tohardi. 2015. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Andi Supangat. 2015. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Byars, Lloyed L dan Rue, Leslie W. 2010. Human Resource Management, 8 edition
- Ghozali, Imam, 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,Bumi Aksara.
- Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Nawawi, Hadari, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, 2010, Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2006. Human Resource Management: Gaining a competitive advantage, New York: McGraw Hill.

- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Oei, Istijanto. 2014. Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Rawi, R. D. P. (2017). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada Ntt). *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 15-28.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Santoso, Singgih. 2015. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, P Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Bumi Aksara.
- Sudiarto, S. (2018). Membangun Motivasi Kerja Guru Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Berkualitas (Analisis Teori Motivasi Abraham Maslow Di SMK Negeri 57 Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Sudjana. 2014. Metode Statistika, Bandung: Penerbit Tarsito
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit: Bandung, Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cet. 1, CAPS (Center For Academic Publising Service).
- Sunyoto, Danang, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cet. 1, CAPS (Center For Academic Publising Service).
- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, 2016, Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HAPPY RESTAURANT  
DI BANDUNG**

**Suwanto<sup>1\*</sup>, Kosasih<sup>2</sup>, Nurjaya<sup>3</sup>, Denok Sunarsi<sup>4</sup>, Heri Erlangga<sup>5</sup>**

**<sup>1,4</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**

**<sup>2</sup>Universitas Sangga Buana, Bandung, Jawa Barat, Indonesia**

**<sup>3</sup>Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia**

**<sup>5</sup>Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia**

**[dosen01813@unpam.ac.id](mailto:dosen01813@unpam.ac.id)\***

Manuskrip: Mei -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung. 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 43,0%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,507 > 1,985$ ). Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,562 > 1,985$ ). Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,944 + 0,347X_1 + 0,412X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 52,8%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $53,149 > 2,700$ ).

**Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman kerja, Produktivitas Karyawan**

**ABSTRACT**

*This This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee productivity at Happy Restaurant in Bandung. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that motivation has a significant effect on employee productivity by 43.0%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8,507 > 1,985$ ). Work experience has a significant effect on employee productivity by 43.3%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8,562 > 1,985$ ). Motivation and work experience simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation  $Y = 9.944 + 0.347X_1 + 0.412X_2$  and the contribution of the effect is 52.8%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $53.149 > 2,700$ ).*

**Keywords: Motivation, Work Experience, Employee Productivity**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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, Happy Restaurant di Bandung 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.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung ?
2. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung ?
3. Adakah pengaruh secara simultan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi**

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

### **2. Pengalaman Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut”

### **3. Produktivitas Karyawan**

Menurut Sutrisno (2018) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden Happy Restaurant di Bandung

**2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 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.

**IV. 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
Motivasi (X1)	98	31	48	37.77	3.963
Pengalaman kerja (X2)	98	31	44	38.14	3.395
Produktivitas Karyawan (Y)	98	32	46	38.76	3.449
Valid N (listwise)	98				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,777 dengan standar deviasi 3,963.

Pengalaman kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 44 dengan *mean score* sebesar 3,814 dengan standar deviasi 3,395.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,876 dengan standar deviasi 3,449.

**2. Analisis Kuantitatif**

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 <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.944	2.845		3.496	.001
Motivasi (X1)	.347	.079	.399	4.375	.000
Pengalaman kerja (X2)	.412	.093	.405	4.447	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,944 + 0,347X1 + 0,412X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,944 diartikan jika motivasi dan pengalaman kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 9,944 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,347, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,347 maka produktivitas karyawan juga akan

mengalami peningkatan sebesar 0,347 point.

- 3) Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,412, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pengalaman kerja sebesar 0,412 maka produktivitas karyawan 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 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Motivasi (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,656 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	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,658 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	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.518	2.394

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,727 artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki hubungan yang 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	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.424	2.618

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,430 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,0% 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	.658 <sup>a</sup>	.433	.427	2.611

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,433 artinya pengalaman kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,3% 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	.727 <sup>a</sup>	.528	.518	2.394

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,528 artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,8% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,2% 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 motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.206	2.547		6.756	.000
	Motivasi (X1)	.571	.067	.656	8.507	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,507 > 1,985), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.255	2.990		4.433	.000
	Pengalaman kerja (X2)	.669	.078	.658	8.562	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,562 > 1,985), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan 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 <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.449	2	304.724	53.149	.000 <sup>b</sup>
	Residual	544.674	95	5.733		
	Total	1154.122	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,149 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan 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 0,656 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,507 > 1,985). 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 0,658 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,562 > 1,985). 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  $Y = 9,944 + 0,347X_1 + 0,412X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,727 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,149 > 2,700). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,507 > 1,985)$ .
- b. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,562 > 1,985)$ .
- c. Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(53,149 > 2,700)$ .

### 2. Saran

- a. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- b. Dalam menyeleksi penerimaan karyawan kedepannya, perusahaan harus banar-benar mencari orang tepat dan memiliki kemampuan yang sesuai
- c. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pengalaman kerja yang lebih inten lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Bandung: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Bandung: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Bandung.
- Henry Simamora (2005), *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”*. Bandung: PT. Gramedia Pustaka
- Kosasih, K. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Karunia Prima Sejati Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 630-636.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama”*. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Bandung.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.

- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Bandung, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Bandung: PT Elex Media Komputindo.
- 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*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Bandung: Institut
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Suwanto, P. D. E., Nofiar, H., Randhy Agusemento, M. G., Prasetyo Kurniawan, D. S., & Lucia Maduningtias, M. A. (2021). Effect of Human Resource Development on Employee Performance of Indonesian Manufacturing. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12711-12722.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BPR WILAYAH SERANG BANTEN**

**Asep Saepulloh**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten, Indonesia**

[saepullohasmi.7477@gmail.com\\*](mailto:saepullohasmi.7477@gmail.com)

Manuskrip: Juni -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPR wilayah Serang, Banten. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,414 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,841 dengan kriteria baik. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,777 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of leadership on employee performance at BPR Serang, Banten. The method used is explanatory research with a sample of 100 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the leadership variable obtained an average score of 3,414 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.841 with good criteria. Leadership has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of  $Y = 9.323 + 0.852X$ , and a correlation coefficient value of 0.777 or has a strong relationship with a determination value of 60.3%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Leadership, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bank merupakan suatu lembaga yang mendapatkan izin untuk mengerahkan dana yang berasal dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang berupa pinjaman, sehingga bank berfungsi sebagai perantara antara penabung dan pemakai akhir, rumah tangga dan perusahaan.. Kurangnya komunikasi serta aneka ragam pengalaman berkenaan dengan likuiditas, risiko, waktu dan sebagainya, telah membuat hubungan langsung antara penabung dengan investor tidak efisien dan terbatas ruang lingkupnya (Ahmad, 2014).

Bank Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR selalu melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah dengan lokasi pelayanan yang tidak melewati batas wilayah Kabupaten/Kota. Menghadapi persaingan di sektor perbankan yang semakin ketat, kepercayaan dari masyarakat merupakan salah satu kunci sukses yang mendorong kemajuan perusahaan (Dharmika, 2014). Sama seperti bank lainnya Bank Perkreditan juga harus diketahui kesehatannya. Kesehatannya bank dapat diartikan sebagai kemampuan suatu bank untuk melakukan kegiatan operasional perbankan secara normal dan mampu memenuhi semua kewajibannya dengan baik dengan cara-cara yang sesuai dengan peraturan perbankan yang berlaku (Marudut, 2014).

Sumber daya manusia dapat menentukan tingkat kinerja suatu bank selain analisa laporan keuangan BPR, sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia karyawan BPR di Wilayah Serang, Banten, karena keberadaannya sangat penting dalam memberikan peluang yang besar kepada masyarakat pedesaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Untuk menjamin kesinambungan perusahaan, perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi (Fitria dan Djum, 2014) yaitu *man, money, materials, methods, market, machine*.

Beberapa penelitian menyimpulkan kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan peran kepemimpinan dan tingkat tingkat motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sehingga, sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin yang nantinya menjadi panutan bawahannya (Handoko dan Reksohadiprodjo, 2009:294).

Persaingan perbankan dan lembaga keuangan menyiratkan perlunya optimalisasi kinerja sumber daya manusianya pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) agar tetap bertahan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan daya saing, maka berbagai macam faktor yang meningkatkan kinerja sumber daya manusianya perlu mendapat perhatian serius. Menurut Trotter (1986) dalam Sadia *et al.*, (2015) mendefinisikan bahwa seorang yang kompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan yang mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Ini menunjukkan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya agar hasil dari kinerja relevan dan handal.

Fenomena menyangkut rendahnya kinerja yang terjadi pada saat ini melalui hasil penilaian beberapa karyawan di BPR wilayah Serang yang digunakan sebagai sampel awal, diketahui karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak

terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan karyawan tetap. Namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup mau mengikuti pelatihan. Karyawan senior sebagian besar memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja. Hal ini sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan berdampak dalam mengurangi kinerja perusahaan secara umum (Ahmad, 2014).

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. BPR perlu memperhatikan aspek-aspek untuk menilai tingkat kesehatan bank antara lain *capital, asset quality, management, earning*, dan likuiditas. Aspek-aspek ini ditetapkan berdasarkan kesepakatan internasional seperti yang telah ditetapkan oleh Bank of International Settlement (BIS).

Robbins & Judge (2015:217) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Syaid, 2014).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPK di Wilayah Serang Banten”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepemimpinan pada BPR wilayah Serang, Banten ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada BPR wilayah Serang, Banten ?.
3. Adakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPR wilayah Serang, Banten ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi kepemimpinan pada BPR wilayah Serang, Banten.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada BPR wilayah Serang, Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPR wilayah Serang, Banten.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya

Definisi kepemimpinan menurut Sudaryono (2019:8) “Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya“.

## 2. Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden karyawan BPR wilayah Serang, Banten

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 100 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating 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
Kepemimpinan (X)	100	28	44	34.14	3.864
Kinerja Karyawan (Y)	100	29	49	38.41	4.238
Valid N (listwise)	100				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,414 dengan standar deviasi 3,864. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,841 dengan standar deviasi 4,238. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Analisis Kuantitatif

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

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.323	2.397		3.889	.000
	Kepemimpinan (X)	.852	.070	.777	12.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,323 diartikan jika kepemimpinan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,323 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,852, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,852 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,852 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

		Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X)	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=100

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,777 artinya kepemimpinan 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. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.599	2.683

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,603 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.323	2.397		3.889	.000
Kepemimpinan (X)	.852	.070	.777	12.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,209 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kepemimpinan diperoleh *rating score* sebesar 3,414 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,841 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ , nilai korelasi sebesar 0,777 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,209 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

- a. Variabel kepemimpinan diperoleh *rating score* sebesar 3,414 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,841 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ , nilai korelasi sebesar 0,777 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,209 > 1,984).

**2. Saran**

- a. Pemimpin hendaknya memiliki integritas yang tinggi dan mampu menjadi suritauladan kepada bawahannya sehingga menambah kepercayaan karyawannya
- b. Pimpinan harus mampu mengajarkan pekerjaan yang mampu diselesaikan tepat waktu

dan memenuhi kuantitas yang ditentukan sehingga mencapai target perusahaan

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1-15.
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*", Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) "*Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58-73.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA MANULIFE INSURANCE INDONESIA CABANG  
SERANG BANTEN**

**Herry Sofyan**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten, Indonesia**

[cepherbaren61@gmail.com\\*](mailto:cepherbaren61@gmail.com)

Manuskrip: Juni -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja Karyawan pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 91 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel promosi jabatan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,431 dengan kriteria baik. Variabel prestasi kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,852 dengan kriteria baik. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,510 + 0,845X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,786 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Promosi Jabatan, Prestasi Kerja**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of promotion on employee performance at Manulife Insurance Indonesia Serang Banten Branch. The method used is explanatory research with a sample of 91 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable job promotion obtained an average score of 3,431 with good criteria. The work performance variable obtained an average score of 3.852 with good criteria. Promotion has a positive and significant effect on job performance with the value of the regression equation  $Y = 9.510 + 0.845X$ , and the value of the correlation coefficient is 0.786 or has a strong relationship with a determination value of 61.7%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Promotion, Job Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif.

Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hal tersebut diharapkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapakan karyawan yang memiliki tingkat intelegensi tinggi, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan tanpa adanya kerja keras.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi terpakai sesuai kebutuhan, tentunya pimpinan perusahaan perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan, tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya yaitu dengan promosi jabatan.

Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila promosi jabatan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan promosi jabatan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011:203). Menurut Siagian (2012:169) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi. Prestasi kerja karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016:105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2016:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manulife Insurance Indonesia merupakan bagian atau divisi dari perusahaan

asuransi jiwa di Indonesia yang turut berkiprak di industri jasa dalam hal asuransi baik asuransi jiwa, asuransi barang maupun pendidikan.

Masalah sumber daya manusia yang menyangkut prestasi kerja juga terjadi di Manulife Insurance Indonesia. Dalam hal ini Manulife Insurance Indonesia membagi karyawan atas pegawai dinas dalam dan pegawai dinas luar (agen). Para pegawai sangat membutuhkan prestasi kerja yang tinggi, karena dengan memiliki prestasi kerja yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut akan berdampak pada target premi yang ditentukan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai target premi, ada dua kiat utama yang dijalankan.

Pertama mengedepankan kepentingan dinas di atas kepentingan pribadi. Kedua, mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi, evaluasi dan menambah skill penjualan yang baik terutama untuk menghadapi prospek (calon nasabah/pemegang polis) serta mensosialisasikan nota-nota dinas yang berhubungan dengan produk asuransi ataupun teknis pelaksanaannya.

Dalam hal ini peran agen Manulife Insurance Indonesia sangat vital. Pada umumnya para agen asuransi jiwa belum memiliki kualifikasi seperti yang diharapkan, ditandai dengan tingginya agen yang keluar. Dengan adanya masalah tersebut, tujuan pemberdayaan agen guna meningkatkan pendapatan premi dan pertumbuhan industri asuransi jiwa, bisa saja tidak tercapai secara optimal. Hal tersebut berkaitan dengan promosi jabatan dan prestasi kerja. Artinya, agen yang tidak termotivasi biasanya memiliki prestasi kerja yang kurang bagus dan kurang menikmati pekerjaan sehingga memutuskan berhenti atau malah diberhentikan. Hal tersebut menandakan adanya prestasi kerja agen Manulife Insurance Indonesia antara kondisi kerja dengan yang diharapkan. Hal lain yang menyebabkan prestasi kerja yang belum tercapai adalah rendahnya intensitas dalam melakukan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi, evaluasi dan menambah skill penjualan yang baik. Masalah promosi jabatan terhadap prestasi kerja memiliki peranan penting dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan akan karyawannya untuk benar-benar mampu dan menguasai jenis-jenis pekerjaan baru tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis membuat judul penelitian :*"Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten"*

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana promosi jabatan pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten ?.
2. Bagaimana prestasi kerja pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten ?.
3. Adakah pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi promosi jabatan pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten.
2. Untuk mengetahui kondisi prestasi kerja pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu dari beberapa macam pengembangan karier, mendapatkan promosi jabatan merupakan sebuah impian atau tujuan dari para pegawai karena apabila seorang pegawai mendapatkan promosi berarti dia mendapatkan balas jasa yang diberikan oleh instansi atau perusahaan atas kinerja yang telah dilakukannya. Pengertian promosi jabatan lainnya dikemukakan Hasibuan (2020:108) yaitu “Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian”.

### 2. Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2020:152) mengemukakan prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 91 responden Manulife Insurance Indonesia Cabang Serang Banten

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 91 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating 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
Promosi jabatan (X)	91	28	44	34.31	3.949
Prestasi kerja (Y)	91	29	49	38.52	4.249
Valid N (listwise)	91				

Promosi jabatan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,431 dengan standar deviasi 3,949. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Prestasi kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,852 dengan standar deviasi 4,249. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Kuantitatif

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

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.510	2.436		3.904	.000
Promosi jabatan (X)	.845	.071	.786	11.986	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,510 + 0,845X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,510 diartikan jika promosi jabatan tidak ada, maka telah terdapat nilai prestasi kerja sebesar 9,510 point.
- 2) Koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,845, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan promosi jabatan sebesar 0,845 point maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,845 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Promosi jabatan Terhadap Prestasi kerja.

	Correlations <sup>b</sup>	
	Promosi jabatan (X)	Prestasi kerja (Y)
Promosi jabatan (X)	Pearson Correlation 1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
Prestasi kerja (Y)	Pearson Correlation .786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000

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

b. Listwise N=91

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,786 artinya promosi jabatan memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Promosi jabatan Terhadap Prestasi kerja.

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.617	.613	2.643

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,617 artinya promosi jabatan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,7% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### d. Uji Hipotesis

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap prestasi kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Promosi jabatan Terhadap Prestasi kerja.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.510	2.436		3.904	.000
Promosi jabatan (X)	.845	.071	.786	11.986	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,986 > 1,987), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Promosi jabatan

Berdasarkan jawaban responden, variabel promosi jabatan diperoleh *rating score* sebesar 3,431 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Prestasi kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel prestasi kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,852 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 3. Pengaruh Promosi jabatan Terhadap Prestasi kerja

Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi  $Y = 9,510 + 0,845X$ , nilai korelasi sebesar 0,786 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,986 > 1,987). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel promosi jabatan diperoleh *rating score* sebesar 3,431 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel prestasi kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,852 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi  $Y = 9,510 + 0,845X$ , nilai korelasi sebesar 0,786 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,986 > 1,987).

## 2. Saran

- a. Dengan hasil penelitian, kejujuran karyawan mempengaruhi promosi jabatan dan perusahaan menetapkan promosi jabatan berdasarkan pengalaman.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, dengan kuantitas kerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, oleh karena itu karyawan konsisten dan tanggung jawab atas job description yang diberikan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFPE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue (2014) *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nurjaya, N., et al (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sareno, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Handaru Nusantara Gemilang (Dapoer Intan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 244-259.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BERDIKARI MANUNGGAL PERKASA DI SERANG  
BANTEN**

**Ahmad Eko Adi**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten, Indonesia**

[ahmad.ekoadi@gmail.com](mailto:ahmad.ekoadi@gmail.com)\*

Manuskrip: Juni -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 93 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,428 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,858 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,773 + 0,840X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,777 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,4%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Berdikari Manunggal Perkasa in Serang, Banten. The method used is explanatory research with a sample of 93 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable compensation obtained an average score of 3,428 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.858 with good criteria. Compensation has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation  $Y = 9.773 + 0.840X$ , and the correlation coefficient value of 0.777 or has a strong relationship with a determination value of 60.4%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Compensation, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi dan karyawan merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri dari berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lainnya. Dalam sebuah organisasi, setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain.

Suatu organisasi perlu di dukung oleh karyawan yang berkualitas dan profesional. Agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Di dalam organisasi pimpinan harus dapat membina hubungan baik dengan pegawai, dengan cara memberikan insentif, gaji, honor, lembur, bonus dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan para pegawai. Karena pada hakekatnya tenaga kerja akan lebih produktif apabila tenaga kerja tersebut menerima gaji dan honor yang seimbang dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Namun tunjangan-tunjangan tersebut tidak diberikan organisasi secara cuma-cuma. Para pegawai harus mampu menunjukkan prestasi yang dimilikinya selama ia bekerja di organisasi tersebut. Gaji, honor, dan insentif tidak saja sekedar cara untuk memuaskan kebutuhan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Gaji dan honor merupakan salah satu alat motivasi untuk bekerja lebih keras dan berdampak dalam mengurangi pergantian pegawai.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Henry Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PT. Berdikari Manunggal Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan ternak. Berdasarkan data survey dilapangan perusahaan memiliki kendala yaitu semakin menurunnya target penyelesaian pekerjaan pembangunan rumah. Hal ini disinyalir sebagai akibat pemberian kompensasi yang

belum sepenuhnya dijalankan secara baik oleh perusahaan.

Dengan kompensasi yang diterima maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab sehingga prestasi kerja meningkat. Semakin meningkatnya kinerja karyawan akan semakin menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan sehingga dapat bersaing. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku bisa jadi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara untuk memotivasi mereka guna dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan akan tercipta pola hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan akan berfikir tempat mereka bekerja dapat memahami serta memenuhi kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kompensasi pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten ?.
3. Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi kompensasi pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompensasi**

Kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baik yang berbentuk uang atau barang, langsung maupun tidak langsung. Menurut Hendry Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan.

### **2. Kinerja Karyawan**

Kinerja pada penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 responden PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang, Banten

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 93 responden.

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating 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
Kompensasi (X)	93	28	44	34.28	3.921
Kinerja Karyawan (Y)	93	29	49	38.58	4.241
Valid N (listwise)	93				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,428 dengan standar deviasi 3,921. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,858 dengan standar deviasi 4,241. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.773	2.462		3.970	.000
Kompensasi (X)	.840	.071	.777	11.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,773 + 0,840X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,773 diartikan jika kompensasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,773 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,840, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,840 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,840 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

		Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X)	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=93

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,777 artinya kompensasi 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. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.599	2.684

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,604 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### d. Uji Hipotesis

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.773	2.462		3.970	.000
Kompensasi (X)	.840	.071	.777	11.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,777 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel kompensasi diperoleh *rating score* sebesar 3,428 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,858 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,773 + 0,840X$ , nilai korelasi sebesar 0,777 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,777 > 1,989). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel kompensasi diperoleh *rating score* sebesar 3,428 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,858 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,773 + 0,840X$ , nilai korelasi sebesar 0,777 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,777 > 1,989).

### 2. Saran

- Perusahaan harus mampu melakukan perbaikan terkait dengan pengupahan dan standar penggajian yang mengacu pada peraturan pemerintah
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 11-21.

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja”*, Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 343-354.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128-137.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137-144.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK MANDIRI, TBK. KANTOR CABANG  
KOTA SERANG BANTEN**

**Fadjar Muliawan**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten, Indonesia  
[fadjar.mulia1@gmail.com\\*](mailto:fadjar.mulia1@gmail.com)

Manuskrip: Juni -2021 Ditinjau: Juni -2021; Diterima: Juni-2021; Online: Juli-2021; Diterbitkan: Juli-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 95 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,419 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,851 dengan kriteria baik. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,776 + 0,840X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of discipline on employee performance at PT. Bank Mandiri, Tbk Serang City Branch Office, Banten. The method used is explanatory research with a sample of 95 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the discipline variable obtained an average score of 3,419 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.851 with good criteria. Discipline has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of  $Y = 9.776 + 0.840X$ , and a correlation coefficient value of 0.774 or has a strong relationship with a determination value of 59.8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Discipline, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam dunia perbankan, bisnis disektor lembaga keuangan telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) terdapat dalam Alinea ke empat Pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Secara teoritis, alinea ke empat pembukaan UUD 1945 telah menentukan suatu teori perlindungan hukum bagi segenap bangsa Indonesia/warga negara dibidang ekonomi termasuk perlindungan hak konsumen/nasabah perbankan. Pengertian bank menurut Undang-Undang Perbankan UU No.10 tahun 1998 Pasal 1 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 rakyat banyak. Oleh karenanya dalam Undang-Undang tersebut secara jelas memberikan perlindungan kepada nasabahnya.

PT. Bank Mandiri telah bertekad untuk menjadi lembaga keuangan terkemuka di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan. Bank Mandiri bertujuan mencapai posisi ini dengan menjadi organisasi yang berpusat pada nasabah yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan yang didukung oleh teknologi kelas dunia. Sejalan dengan upaya ini, Bank Mandiri beraspirasi menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan dihormati oleh semua pihak pemangku kepentingan serta memegang teguh kelima nilai perusahaan yaitu: peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, dan profesionalisme.

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan tentunya hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya. Di tengah perhelatan perdagangan bebas, setidaknya Indonesia telah memiliki bekal berupa UU Perdagangan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan maka organisasi akan mampu meningkatkan kinerjanya. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2012:194) dimana disampaikan bahwa “Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan *trend* yang kurang baik, Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang

terlambat dan sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya.

Disamping disiplin kerja, sumber daya manusia juga merupakan pengelolaan dengan menggerakkan karyawannya agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi, salah satunya adalah motivasi. Konteks peranan motivasi dalam menjalankan kewajibannya menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi. Motivasi menggambarkan keinginan pribadi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely (2012:87) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi diperlukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dengan demikian motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja.

Menurut Rivai dalam Ahmad Fawzi (2012:15) menyampaikan “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi”. Sedangkan Sedarmayanti (2012:156) kinerja didefinisikan sebagai “Catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”. Sedangkan menurut Robbins (2012:226) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan”. Lebih lanjut Robbins (2012:227) menjelaskan “Niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya sasaran sebagai acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan berapa banyak upaya yang akan dilakukan”. Rendahnya kinerja dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi.

Peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Setiap organisasi mengharapkan agar pegawainya dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Dalam kinerjanya semua elemen organisasi berkewajiban mewujudkan visi dan misi perusahaan, mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya instansi serta sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran organisasi dalam pelayanan masyarakat perbankan.

Berdasarkan pra riset yang penulis lakukan, masih ada pencapaian kerja karyawan yang masih belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan tingkat kehadiran yang rendah, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan, pelayanan yang kurang cepat, dan kedisiplinan yang rendah.

Kondisi-kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian pimpinan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Hal yang mendasar yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlunya menerapkan kedisiplinan menyeluruh mulai dari tingkat bawah sampai pada pimpinan.

Penilaian evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi capaian kerja, sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan sehingga dapat dinilai dan dipelajari (*lesson learned*) untuk perbaikan di masa mendatang. Di sisi lain evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematis, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas unit kerja. Dalam berbagai hal, evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada. Namun, adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada unit kerja. Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk. Kantor Cabang Serang Kota, Banten”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana disiplin pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.
3. Adakah pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi disiplin pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin**

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 responden PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 95 responden.

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating 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
Disiplin (X)	95	28	44	34.19	3.928
Kinerja Karyawan (Y)	95	29	49	38.51	4.267
Valid N (listwise)	95				

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,419 dengan standar deviasi 3,928. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,851 dengan standar deviasi 3,499. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.776	2.457		3.980	.000
Disiplin (X)	.840	.071	.774	11.771	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,776 + 0,840X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,776 diartikan jika disiplin tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,776 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin sebesar 0,840, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,840 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,840 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Disiplin (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (X)	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.774**	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 0,774 artinya disiplin 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. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.598	.594	2.719

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,598 artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.776	2.457		3.980	.000
	Disiplin (X)	.840	.071	.774	11.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,771 > 1,989$ ), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin**

Berdasarkan jawaban responden, variabel disiplin diperoleh *rating score* sebesar 3,419 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### **2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,851 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### **3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,776 + 0,840X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,771 > 1,989$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Variabel disiplin diperoleh *rating score* sebesar 3,419 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,851 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,776 + 0,840X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,8% sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,771 > 1,989$ ).

### **2. Saran**

- a. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih baik lagi perlu mereview kebijakan dengan mempertimbangkan kepentingan karyawan sehingga dapat menambah semangat kerja.
- b. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih baik lagi perusahaan perlu menyelaraskan tanggung jawab dengan kemampuan kerja karyawan.
- c. Kinerja karyawan sudah dalam kriteria baik, untuk lebih baik lagi perusahaan harus menanamkan pentingnya memiliki disiplin yang tinggi, berlomba-lomba berkompetisi secara sehat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Benard Berelson dan Gary A. Steiner, “*Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*”, Alih Bahasa Agus Maulana, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta, 2010.
- Buchanan dan Huczyski dalam Dewita, “*Organizational Behavior, An Introductory Text*”, Prentice Hall, London, 2012.
- Dessler, Gerry, “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2012.

- Edi Sutrisno “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Freed, Luthans “*Organizational Behavior*”, McGraw-Hill, New York, 2009.
- Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hardius, “*Teknik Pengambilan Keputusan*” PT. Grasindo, Jakarta, 2010.
- Hariandja, Marihot T.E, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta, 2013.
- Hasibuan, “*Sumber Daya Manusia*”, Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.
- Istijianto, “*Riset Sumber Daya Manusia*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2009.
- Jonathan Sarwono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Keputusan Presiden No.37/2014 tentang regulasi pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Luthans, Fred, “*Organizational Behavior*”, McGraw-Hill, New York, 2006.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Miftah Thoha “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Pabundu, Tika, “*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*”, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Panji Anoraga “*Psikologi Kerja*”, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Ratundo and Sackett, P. R., “*The Structure of Counterproductive Work Behaviors*”, 2012.
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, “*Manajemen*”, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2012.
- Safroni Ladzi, “*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*”, Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Samsudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” CV. Pustaka Setia, Jakarta, 2012.
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33-40
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, “*Dasar-Dasar Manajemen*”, Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2010.\
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Perbankan No.10 Tahun 1998 Tentang Badan Usaha Penghimpun Dana Masyarakat dan Perlindungan Nasabah.
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.(Bank Bjb) Cabang Bsd–Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212-223.

## **PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EKONOMI 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 Penelitian
    - 4). Pembahasan Hasil Penelitian
    - 4). Kesimpulan dan Saran
    - 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 : [jurnaleffective@gmail.com](mailto:jurnaleffective@gmail.com) / [denoksunarsi@unpam.ac.id](mailto:denoksunarsi@unpam.ac.id)

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF



Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4,  
JULI 2021

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

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Pamulang

