

JEE
2022

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

VOL. 4, NO. 3, APRIL 2022

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., M.M., C.T., 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

Jurnal Ekonomi

EFEKTIF

KATA PENGANTAR

Assalamualiikum 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 4 No. 3 April 2022. Kami terus berupaya dan mendorong segenap Civitas Akademik untuk benar-benar memanfaatkan, jurnal Ekonomi Efektif sebagai wahana pembelajaran bagi semua yang terlibat didalam penerbitan jurnal ini secara berkala.

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

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

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabaarokatuh.

Redaksi

EFEKTIF

DAFTAR ISI

- ANALISIS PENGARUH DIGITAL MARKETING TERHADAP BRAND AWARENESS PADA E-COMMERCE** 302 - 311
Eka Septiarini^{1*}, Novi Susyani², Trisnia Manggiasih³
- PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRI DI CIKUPA TANGERANG** 312 - 320
Atiawati¹, Umi Rusilowati^{2*}, Sarwani³
- PENGARUH DISPLAY PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA ALFAMART CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN** 321 - 330
Rahmat Taufiq Dwi Jatmika^{1*}, Denny Aditya Dwiwarman², Nurjaya³, Heri Erlangga⁴, Dede Abdurohman⁵
- PENGARUH LIKUIDITAS DAN MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT FASFOOD INDONESIA TBK TAHUN 2016-2020** 331 - 338
Dijan Mardiaty^{1*}, Reza Octovian², Ratna Dumilah³
- PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PESONA CAHAYA GEMILANG DI SERPONG TANGERANG SELATAN** 339 - 347
Abdullah^{1*}, Catur Galuh Ratnagung², Pancagaluh Ratnasih³
- PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA ADIPERKASA DI JAKARTA PUSAT** 348 - 356
Imas Masriah^{1*}, Rini Dianti Fauzi², Endang Kustini³
- PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO DAN NON PERFORMING LOAN TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA, TBK PERIODE TAHUN 2013-2020** 357 - 365
Asep Muhammad Lutfi^{1*}, Noryani², Sari Karmiyati³
- PENGARUH LOKASI DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA APARTEMEN PARAGON VILLAGE DI KARAWACI** 366 - 375
Triyadi^{1*}, Abdul Khoir², Jasmani³
- PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NIKE INDUSTRIES DI TANGERANG** 376 - 384
Edian Fahmy^{1*}, Sinta Sulistiani², Sudiarto³

EFEKTIF

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTILINK INTEGRA PERSADA DI KEBAYORAN BARU JAKARTA SELATAN 385 - 393

Yan Kristian Halomoan^{1*}, Retno Japanis Permatasari², Mitri Nelsi³

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMAN 6 DI KOTA TANGERANG SELATAN 394 - 402

Mulyadi^{1*}, Puji Harjianto², Hadi Winata³

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA DI TANGERANG SELATAN 403 - 412

Sutrisno^{1*}, Komarudin², San Ridwan Maulana³

PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT SURGANYA MOTOR INDONESIA (PLANET BAN) CABANG PAMULANG, TANGERANG SELATAN 413 - 421

Yossy Wahyu Indrawan^{1*}, H. Hastono², Yanurianto³

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PALANG MERAH INDONESIA (PMI) DI KOTA TANGERANG SELATAN 422 - 430

Theobaldus Boro Tura^{1*}, Denok Sunarsi², Ali Zaenal Abidin³

PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO DAN LOAN TO DEPOSIT RATIO TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK PERIODE TAHUN 2016-2020 431 - 439

Arif Hidayat^{1*}, Dede Supiyan², Yeti Kusmawati³

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRI DI TANGERANG 440 - 448

Guruh Dwi Pratama^{1*}, N. Lilis Suryani², Reni Hindriari³

PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TEAM IT PT BFI FINANCE, BSD 449 - 456

Paeno^{1*}, Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi², Devi Fitria Wilandari³

PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA PT GV 457 - 464

Nurmin Arianto^{1*}, Febrian²

Jurnal Ekonomi

EFEKTIF

**PENGARUH LOAN DEPOSIT RATIO DAN CAPITAL ADEQUACY RATIO
TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK TAHUN
2011-2020** **465 - 473**

Widya Intan Sari^{1*}, Baliyah Munadjat², Agus Suhartono³

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PESONA CAHAYA GEMILANG DI SERPONG
TANGERANG SELATAN** **474 - 483**

**Sam Cay^{1*}, Muhammad Gandung², Nurul Ilham³, Arga Teriyan⁴,
Rofiq Noorman Haryadi⁵**

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EFEKTIF **484**

**ANALISIS PENGARUH DIGITAL MARKETING TERHADAP
BRAND AWARENESS PADA E-COMMERCE**

Eka Septiarini^{1*}, Novi Susyani², Trisnia Manggiasih³

Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Jawa Barat, Indonesia

**eka.septiarini@lecture.unjani.ac.id^{1*}, novi.susyani855@lecture.unjani.ac.id²,
manggiasih49@lecture.unjani.ac.id³**

Manuskrip: Januari -2022; Ditinjau: Januari: -2022; Diterima: Februari-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh pemasaran digital (digital marketing terhadap brand awarness, adapun variabel nya independen nya yaitu , Shopee (X1), Tokopedia (X2) Bukalapak (X3) Lazada (X4) Blibli (X5) dan variabel dependen nya brand Awarness (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Untuk pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner secara online melalui google form. Hasil data yang diolah menunjukkan variabel digital marketing menggunakan Tokopedia (X2), memiliki pengaruh signifikan tertinggi terhadap brand awarness, yaitu dengan nilai thitung 8.487 dan signifikasi 0.000 sehingga H1 diterima.

Kata Kunci: Digital Marketing, Brand Awareness, E-Commerce

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of digital marketing on brand awareness. The independent variables are Shopee (X1), Tokopedia (X2) Bukalapak (X3) Lazada (X4) Blibli (X5) and the dependent variable is brand Awarness (Y). This study uses multiple linear analysis techniques and data collection researchers use an online questionnaire via google form. The results of the processed data show that digital marketing using Tokopedia (X2) has the highest significant effect on brand awareness, with a tcount of 8,487 and a significance of 0,000, so that H1 is accepted.

Keywords: Training, Digital Marketing, Brand Awareness, E-Commerce

I. PENDAHULUAN

Peranan internet di masa saat ini semakin penting dalam aspek kehidupan sosial ekonomi dan politik di dunia global yang berdampak pada kehidupan umat manusia. Internet sudah menjadi sebuah kebutuhan yang tidak lepas dari keseharian masyarakat. Nyaris semua lini kebutuhan konsumen dapat dicari dan dipenuhi melalui internet.

Internet terbukti sukses menjadi perangsang perubahan perilaku konsumen di era digital. Sebelum adanya internet, laptop dan telepon pintar kegiatan berbelanja yang dilakukan oleh konsumen dilakukan dengan konvensional. Konsumen datang ke toko, mencari, menawar dan memilih kebutuhan yang diperlukan. Namun, dengan keberadaan internet konsumen dapat melakukan belanja tanpa batas waktu.

Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) periode 2019- kuartal II/ 2020 mencatat fluktuasi penggunaan internet sebesar 23,5 juta atau meningkat 8,9%. Tiga peringkat teratas daerah yang menggunakan internet paling banyak adalah Jawa Barat, 35,1 juta orang

Tabel 1. Peringkat 3 Besar Provinsi dengan Pengguna Internet Terbesar tahun 2019

Peringkat	Provinsi	Jumlah Pengguna Internet
Peringkat 1	Jawa Barat	35,1 juta jiwa
Peringkat 2	Jawa Tengah	26,5 juta jiwa
Peringkat 3	Jawa Timur	23,4 juta jiwa

Situs hootsuite.com pada Januari 2020 telah merilis data rata-rata waktu penggunaan internet harian melalui perangkat apa pun dengan durasi 7 jam 59 menit dan durasi rata-rata konsumen menggunakan media sosial melalui perangkat apa pun adalah 3 jam, 26 menit.

Fenomena mengenai jumlah pengguna internet dan rata-rata waktu penggunaan internet serta media sosial merupakan salah satu faktor menjamurnya lini bisnis yang melakukan digitalisasi dalam pemasaran produk dan jasa. Oleh karena itu konsumen Indonesia pasti akan lebih cenderung menggunakan media sosial dalam jual beli online karena kemudahan yang di tawarkan oleh internet. Beragam kemudahan ditawarkan jual beli online salah satunya adalah kemudahan dalam proses pencarian informasi produk. Informasi tentang produk ini di dapat dari adanya online review yang di berikan oleh konsumen.

Banyak perusahaan melakukan transisi segi bisnis dari konvensional ke bisnis digital sebagai salah satu strategi dalam memperluas jaringan pemasaran untuk meraih konsumen potensial. Bisnis digital sedang mengalami fluktuasi karena berbagai macam pendukung salah satunya adalah sosial media yang menawarkan keberhasilan suatu usaha dengan cara yang cepat, dan juga mudah. Kreatifitas merupakan hal yang vital agar konsumen tertarik untuk membeli produk atau jasa yang di tawarkan.

Dave Chaffey (dalam Yacub dan Mustajab, 2020) digital marketing atau pemasaran digital memiliki arti yang hampir sama dengan pemasaran elektronik (e-marketing), keduanya menggambarkan manajemen dan pelaksanaan pemasaran menggunakan media elektronik. Digital marketing adalah penerapan teknologi digital yang membentuk saluran online (channel online) ke pasar (website, e-mail, database, digital TV dan melalui berbagai inovasi terbaru lainnya termasuk di dalamnya blog, feed, podcast, dan jejaring sosial) yang memberikan kontribusi terhadap kegiatan pemasaran yang bertujuan untuk mendapat keuntungan serta membangun dan mengembangkan hubungan dengan pelanggan selain itu mengembangkan pendekatan yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan tentang konsumen (terhadap perusahaan, perilaku, nilai dan tingkat loyalitas terhadap merek produknya), kemudian menyatukan komunikasi yang ditargetkan dengan pelayanan online sesuai kebutuhan masing-masing individu atau pelanggan yang spesifik. Singkatnya digital

marketing adalah mencapai tujuan pemasaran melalui penerapan teknologi dan media digital, khususnya internet.

Digital marketing memudahkan promosi penjualan, seperti penggunaan media sosial yang banyak digunakan oleh para pemasar. Keberadaan media sosial menjadi sarana bagi konsumen yang dapat digunakan untuk menyebarkan informasi baik berupa teks, gambar, audio, dan video dengan banyak pihak baik antar perusahaan kepada konsumen atau konsumen pada perusahaan (Kotler, 2016).

Tabel 2. Visitor Industri Ecommerce Indonesia 2019 (iprice.co.id)

Toko <i>Online</i>	Pengunjung Web Bulanan	Rangking Appstore	Rangking Playstore
Shopee	129.320.800	#1	#1
Tokopedia	114.665.600	#2	#4
Bukalapak	38.583.100	#7	#7
Lazada	36.260.060	#3	#3
Blibli	22.413.100	#6	#5

Peneliti mengambil 5 platform e-commerce teratas, Shopee, Tokopedia, Bukalapak, Lazada, dan Blibli. Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh digital marketing yang dilakukan terhadap kesadaran merek pada pengguna media sosial. Bertahan dalam sebuah persaingan bisnis, perusahaan wajib memiliki keunggulan dan keunikan dibandingkan kompetitor sehingga konsumen tertarik dan melakukan keputusan pembelian.

Gaya hidup di masyarakat beralih dari belanja secara offline menjadi secara online, sehingga melahirkan karakteristik konsumen yang akan membentuk masyarakat digital atau digital society. Berkembang pesatnya teknologi digital yang didukung internet, membuat teknologi pada bidang pemasaran ikut berkembang (Nabila R, 2019). Pergeseran dunia marketing dari dunia nyata ke dunia maya, membuat cepatnya perkembangan dunia teknologi digital.

Berdasarkan latar belakang diatas menjadi ketertarikan bagi peneliti untuk mengkaji terkait tentang “Pengaruh Pemasaran Digital (Digital Marketing) Terhadap Brand Awareness E-Commerce”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Digital Marketing

Dave Chaffey (dalam Rachmawati, 2018) *digital marketing* atau pemasaran digital memiliki arti yang hampir sama dengan pemasaran elektronik (*e-marketing*), keduanya menggambarkan manajemen dan pelaksanaan pemasaran menggunakan media elektronik, jadi yang dimaksud digital marketing adalah penerapan teknologi digital yang membentuk saluran *online* (*channel online*) ke pasar (*website, e-mail, database, digital TV* dan melalui berbagai inovasi terbaru lainnya termasuk di dalamnya *blog, feed, podcast, dan jejaring sosial*) yang memberikan kontribusi terhadap kegiatan pemasaran yang bertujuan untuk mendapat keuntungan serta membangun dan mengembangkan hubungan dengan pelanggan. Selain itu mengembangkan pendekatan yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan tentang konsumen (terhadap perusahaan, perilaku, nilai dan tingkat loyalitas terhadap merek produknya), kemudian menyatukan komunikasi yang ditargetkan dengan pelayanan *online* sesuai kebutuhan masing-masing individu atau pelanggan yang spesifik. Singkatnya digital marketing adalah mencapai tujuan pemasaran melalui penerapan teknologi dan media digital, khususnya internet.

Digital marketing menurut Heidrick dan Struggless (dalam Fawaid, 2017) adalah perkembangan dari *digital marketing* melalui *web, telepon genggam dan perangkat*

games, menawarkan akses baru periklanan yang tidak digembor-gemborkan dan sangat berpengaruh. Jadi mengapa para marketer di seluruh Asia tidak mengalihkan penggunaan *budget* dari marketing tradisional seperti TV, radio dan media cetak ke arah media teknologi baru dan media yang lebih interaktif.

Digital marketing sebagai media promosi bertujuan untuk menyampaikan atau menyebarkan dan memasarkan tentang suatu produk sehingga dapat memengaruhi konsumen untuk membelinya. Kegiatan promosi dapat dilakukan lewat beriklan di media massa, *face to face*, promosi, *door to door* dan sebagainya (Malik, dalam Oktaviani 2018).

Eun Young Kim (dalam Prabowo, 2018) dalam menetapkan empat dimensi *digital marketing*. Empat dimensi *digital marketing* adalah variabel independen yang membantu keberhasilan usaha sebagai variabel dependen. Empat dimensi tersebut yang dikenal sebagai berikut:

- a. *Interactive* : Merupakan hubungan dua arah antara pihak perusahaan dengan konsumen yang dapat memberikan info dan dapat diterima dengan baik dan jelas.
- b. *Incentive Program* : Program program yang menarik tentu menjadi keunggulan dalam setiap promosi yang dilakukan. Program- program ini juga diharapkan agar dapat memberikan nilai yang lebih kepada perusahaan.
- c. *Site Design* : Merupakan tampilan menarik dalam media digital marketing yang dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan
- d. *Cost* : Merupakan salah satu teknik promosi yang memiliki tingkat efisiensi yang tinggi sehingga dapat biaya dan waktu transaksi.

2. Media Sosial

Media sosial adalah bagaimana orang berkomunikasi, mencari acara, melihat toko, dan merek, dan menemukan situasi yang tepat. Begitulah cara orang dibantu dalam kehidupan sehari-hari mereka. Media sosial adalah bagian dari rutinitas orang dan merupakan cara penting untuk berkomunikasi, berbelanja, menemukan sesuatu lakukan, dan periksa beritanya (Ilakkuvan et.al, 2019).

Media sosial sebagai teknologi web dimanfaatkan untuk berinteraksi dengan komunitas publik. Minat media sosial dalam domain pemasaran telah diperoleh peningkatan perhatian karena efek potensial dari teknologi ini pada perilaku pelanggan (Zahoor dan Qureshi, dalam Almohaimeed 2019).

Penggunaan media sosial memungkinkan komunikasi dengan *stakeholder* dalam hal pencapaian keuangan dan non-keuangan, seperti serta berbagai persoalan yang berkaitan dengan penyelenggaraan komunikasi dengan biaya rendah, dan secara langsung dan tepat waktu cara.

Media sosial telah berkembang selama dekade terakhir menjadi pendorong penting untuk melakukan akuisisi dan menyebarkan informasi di berbagai domain, seperti bisnis, hiburan, sains, krisis manajemen, dan politik (Stieglitz et.al, dalam Hruska dan Maresova 2020).

Salah satu alasan popularitas media sosial adalah peluangnya menerima, membuat dan berbagi pesan publik dengan biaya rendah. Media sosial berfungsi sebagai konteks penting dalam kehidupan orang dewasa yang baru muncul. Orang dewasa yang baru muncul menghabiskan sekitar 6 jam menggunakan *media social* setiap hari, dan sering menggunakan banyak *platform* secara bersamaan (Vannucci et.al, dalam Hruska dan Maresova 2020).

Penggunaan media sosial internal dan eksternal dapat membantu organisasi memperoleh nilai. Media sosial memungkinkan penjual untuk terhubung, menginformasikan, menginspirasi calon pembeli, dan membantu mereka dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman (Alberghini et.al, dalam Uyar 2018). Semakin banyak perusahaan yang menggunakan berbagai teknologi sosial untuk meningkatkan nilai-nilai bisnis, seperti meningkatkan kepuasan pelanggan, menciptakan kesadaran dan reputasi merek, mendukung inisiatif pemasaran, dan meningkatkan penjualan dan pendapatan (Alberghini et.al., dalam Uyar 2018).

3. Nilai dalam Pemanfaatan Media Sosial

Bagi perkembangan komunikasi, media sosial memungkinkan peningkatan nilai (*value*) dari para pelakunya, dengan menggunakan prinsip membangun relasi antara perusahaan dengan follower atau fans. Nilai yang dimaksudkan disini adalah bagaimana setelah jalinan antara kedua belah pihak pelaku media sosial terwujud, terdapat dampak positif yang tidak hanya berimbas pada satu pihak saja, namun juga merambah pada cakupan yang lebih luas. Daya bidik media sosial terhadap pencitraan perusahaan maupun brand, bahkan mampu menurunkan biaya kampanye yang biasanya harus dilakukan secara konvensional oleh perusahaan.

Media sosial akan membentuk pola komunikasi yang menjanjikan adanya interaksi yang lebih intensif. Dalam media sosial, publik follower atau pelanggan yang mengunjungi media sosial mengekspresikan apa saja yang ingin diungkapkan. Ruang media sosial sepenuhnya dapat dikendalikan oleh para follower atau pengunjung platform, itulah sebabnya mengapa kedekatan (*engagement*) dapat terwujud, sebab kedekatan sudah tidak lagi berjarak dengan adanya interaksi timbal balik untuk memenuhi kebutuhan follower. Dapat dikatakan bahwa ada proses seeding (menyemai) agar embrio pesan dari apa yang telah disebarluaskan perusahaan dalam media sosial, sehingga pada akhirnya dapat tumbuh dan berkembang.

Pada tataran selanjutnya, akan dirasakan efek domino oleh seluruh pengakses media sosial. Pola komunikasi pada media sosial ini sesungguhnya merupakan proses transfer dari pola pengembangan kelompok, komunitas ataupun kerumunan yang ada pada dunia nyata yang dialihkan ke dunia maya. Cara yang diadopsi oleh media sosial tersebut, bahkan dapat menyentuh berbagai lini masyarakat yang berperan sebagai follower. Sehingga dalam konteks ini, semangat yang diangkat adalah pembentukan kolaborasi dari para pengguna media sosial. (Suryani, 2014).

4. Brand Awareness

Kesadaran merek mengacu pada citra merek atau persepsi di benak konsumen. Kesadaran merek secara langsung memengaruhi keputusan pembelian konsumen dan membantu konsumen dalam mempertimbangkan, mengonsumsi, dan membuang suatu merek barang atau jasa.

Kesadaran merek adalah nilai yang dirasakan dan kepercayaan produk di benak konsumen. Ini juga mempengaruhi penilaian risiko dan kepercayaan dalam keputusan pembelian konsumen sesuai dengan citra produk di benaknya. Kesadaran merek didasari oleh dua faktor yaitu brand recall dan brand recognition, kedua faktor tersebut mempengaruhi persepsi nilai dan keputusan pembelian produk. Pemasar berusaha untuk meningkatkan kesadaran merek di antara konsumen melalui baliho dan metode periklanan lainnya yang mengarah pada peningkatan nilai merek yang dirasakan dan membantu konsumen untuk mengenali dan mengingat merek ketika mereka pergi berbelanja dan membeli produk atau layanan. Kesadaran merek diukur sebagai rasio

ceruk pasar yang memiliki kemampuan konsumen untuk mengenali produk yang memiliki pengetahuan merek sebelumnya (Siddiqui et.al, 2016).

Pengenalan merek mengacu pada kemampuan konsumen untuk mengenali citra merek ketika mereka ditanyai tentang itu atau merek itu ditampilkan kepada mereka. Konsumen dapat dengan mudah membedakan merek tertentu di antara kelompok atau variasi produk yang berbeda. Brand recall mengacu pada kemampuan mengingat produk oleh konsumen, mengacu pada kemampuan konsumen untuk memulihkan merek dari ingatannya ketika ada petunjuk dalam bentuk gambar atau objek yang ditunjukkan kepadanya atau dia dapat mengingat merek tertentu ketika kelompok yang berbeda. Produk ditampilkan kepada mereka. Lebih mudah untuk mengenali merek daripada mengingatnya. Konsumen biasanya mengenali merek menurut bentuk, warna dan nama mereknya. Itulah mengapa pemasar menggunakan nama merek yang mudah dieja dan diucapkan yang dikenal dan ekspresif, unik dan khas sehingga mudah dikenali dan diingat oleh konsumen. Mereka memilih bentuk merek tertentu dan memberi warna tema pada merek.

Menurut Siddiqui et.al, 2016, Ada tiga jenis kesadaran merek:

- a. *Spontaneous Awareness* artinya kemampuan konsumen dalam mengingat merek tanpa memberikan petunjuk atau mengenali nama merek tanpa menunjukkan produk.
- b. *Top of Mind Awareness* artinya kemampuan konsumen dalam mengingat merek pertama dari benaknya ketika kategori produk tersebut dirujuknya. Ini juga disebut penarikan merek langsung.
- c. *Aided Awareness* artinya kemampuan konsumen untuk mengenali merek ketika namanya diceritakan dan ditanya apakah mereka mengenal merek tersebut atau tidak. Saat menyebutkan kategori produk atau daftar merek, pelanggan mengenali merek tersebut.

Kartajaya (dalam, Yacub dan Mustajab, 2020) membagi kesadaran merek menjadi :

- a. *Unware of brand*
- b. *Brand Recognition*
- c. *Brand recall*
- d. *Top of mind awarness*

5. Faktor kesadaran merek

Brand awarness menunjukkan keberadaan, komitmen inti sangat penting bagi suatu perusahaan. Jika kesadaran merek tinggi, kehadiran merek itu dapat kita rasakan, sebuah merek dengan *brand awarness* tinggi biasanya disebabkan beberapa factor (Yacub dan Mustajab, 2020):

- a. Diiklankan secara luas kepada masyarakat
- b. Eksistensi sudah teruji oleh waktu, keberadaan merek telah berlangsung lama, menunjukkan bahwa merek tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen
- c. Jangkauan distribusi luas, sehingga memudahkan konsumen untuk mendapatkan produk tersebut.

6. E-Commerce

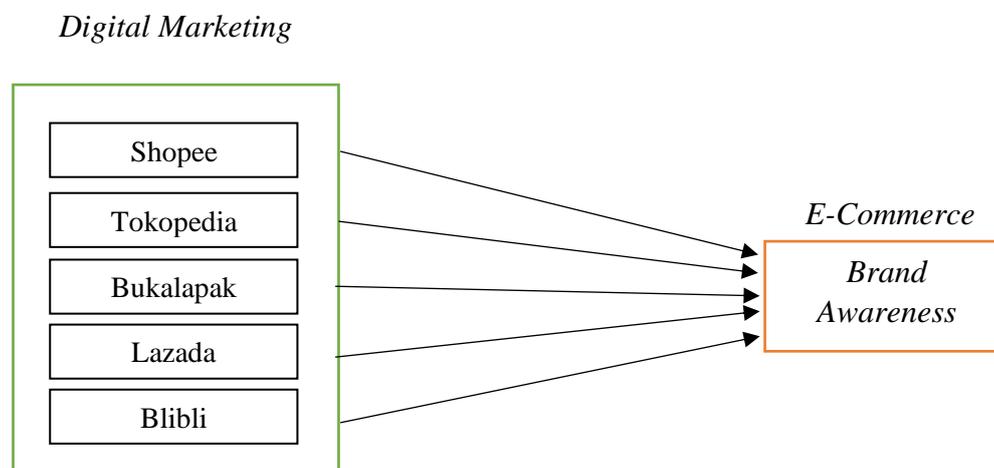
E-commerce menjadi semakin penting dalam lingkungan bisnis saat ini. Diperlukan strategi e-commerce yang efektif seiring dengan proses manajemen strategis suatu bisnis (Estevaz et al., dalam Svatsova, 2020).

Meskipun dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal dan internal, perilaku belanja konsumen menjadi salah satunya peran kunci dalam menetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan. Banyak penjual offline mencoba memasuki pasar e-commerce

melalui toko *online*, yang dapat dengan mudah didirikan dengan biaya rendah, kepada mengiklankan dan menjual produk mereka melalui Internet. (Kim et al., dalam Svatosova, 2020).

Elemen kunci susksenya manajemen strategis dalam e-commerce adalah mengidentifikasi determinan dalam e-commerce yang mempengaruhi keseluruhan proses; Penetapan ini merupakan prasyarat untuk pengembangan jangka panjang bisnis e-commerce (Svatosova, 2020).

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2014) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik sampling dibagi menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan teknik non-probability sampling. Teknik non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampel yang digunakan sebanyak 250 responden pengguna media sosial. Skala penelitian menggunakan likert untuk mengukur variabel independen dan dependen dengan menggunakan lima pilihan jawaban yaitu, sangat tidak setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu (RR), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Metode analisis digunakan adalah model regresi linier berganda, Sugiyono (2014) berpendapat, analisis regresi linier berganda meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regrensi berganda dilakukan apabila jumlah variabel independen minimal “2”.

IV. HASIL PENELITIAN

Responden

Tabel 3. Profil Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin			
1.	Laki-Laki	67	26,80%
2.	Perempuan	183	73,20%

Usia			
1.	<20	26	10,40%
2.	20-25	56	22,40%
3.	26-30	124	49,60%
4.	>30	44	17,60%
Pendidikan Terakhir			
1.	SMA/SMK/Sederajat	58	23,20%
2.	S1	152	60,80%
3.	S2	40	40,16%
Pekerjaan			
1.	Pelajar	29	11,60%
2.	Mahasiswa	47	18,80%
3.	Karyawan/Pegawai	104	41,60%
4.	Wirausaha	70	28,00%
Penghasilan			
1.	Belum mempunyai penghasilan	12	4,80%
2.	<Rp.1.000.000	67	26,80%
3.	Rp. 1.000.000 – Rp.3.000.000	76	30,40%
4.	>Rp.3.000.000	95	38,00%

Berdasarkan jenis kelamin didominasi perempuan sebesar 73,20% dengan usia yang mendominasi yaitu 26-30 tahun, mayoritas pendidikan terakhir S1. Sedangkan berdasarkan penghasilan persentase paling tinggi adalah lebih dari Rp.3.000.000.

Analisis Deskriptif

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

No	Keterangan	Presentase
Digital Marketing		
1.	Shopee	46,10%
2.	Tokopedia	32,80%
3.	Bukalapak	15,80%
4.	Lazada	20,10%
5.	Blibli	13,90%
Brand Awareness		41,20%

Hasil analisis deskriptif dari digital marketing dan brand awareness pada pengguna media sosial, berdasarkan tanggapan responden, nilai tertinggi dari responden terhadap dimensi variabel digital marketing adalah Shopee sebesar 46,10%, dan nilai terendah blibli sebesar 13,90 %, untuk tanggapan responden mengenai brand awareness sebesar 41,20%.

Uji Hipotesis secara parsial (uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,951	3,345		,284	,776	
1	Shopee	,602	,100	,312	5,994	,000
	Tokopedia	,556	,086	,341	6,497	,000
	Bukalapak	-,202	,085	-,146	-2,382	,018
	Lazada	-,302	,080	-,195	-3,755	,000
	Blibli	,121	,134	,052	,904	,367

a. Dependent Variable: Brand Awareness

Berdasarkan hasil uji T, dilihat bahwa Shopee (X_1) dan Tokopedia (X_2) memiliki thitung lebih besar dari ttabel (1,988) dan nilai $\text{sig.}\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diartikan Shopee, Tokopedia, Lazada dan Blibli memiliki pengaruh positif terhadap *Brand Awarness* secara parsial. Sedangkan Bukalapak memiliki thitung lebih kecil dari ttabel, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Analisis Regresi linear berganda

Persamaan linear adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,602 + 0,556X_1 - 0,202X_2 - 0,302X_3 + 121$$

Koefisien persamaan menunjukkan dimensi Shopee, Tokopedia, Bukalapak, lazada dan Blibli memiliki pengaruh terhadap *brand awarness* pada pengguna media sosial. Dimensi yang memiliki pengaruh paling tinggi dari seluruh dimensi *digital marketing* adalah Shopee.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,389	3,23803

a. Predictors: (Constant), Blibli, Shopee, Lazada, Tokopedia, Bukalapak

Tabel 6. menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.633 yang artinya *brand awarness* dipengaruhi sebesar 63% oleh variabel *digital marketing*. Dengan hasil itu, *brand awarness* sangat dipengaruhi oleh *digital marketing* dan pentingnya *digital marketing* terhadap pemasaran suatu produk.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

- 1) Variabel Digital Marketing (X) memiliki pengaruh 63% terhadap *Brand Awareness* (Y)
- 2) Variabel Shopee X_1 memiliki pengaruh signifikan terhadap *Brand Awareness* (Y) dengan t_{hitung} 5,994 signifikan 0.000 sehingga H_1 diterima
- 3) Variabel Tokopedia X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap *Brand Awareness* (Y) paling tinggi dengan thitung 6,497 signifikan 0.000 sehingga H_1 diterima
- 4) Variabel Bukalapak X_3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Brand Awarness* (Y) dengan nilai thitung sebesar -2,383 dan signifikansi 0.018 sehingga H_1 ditolak.
- 5) Variabel Lazda X_4 memiliki pengaruh signifikan terhadap *Brand Awarness* (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar -3,755 signifikan 0.000 sehingga H_1 diterima.
- 6) Variabel Blibli X_5 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Brand Awarness* (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 0.052 signifikan 0,367 sehingga H_1 diterima.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Almohaimmeed, Bader M.A. 2019. The Effects of Social Media Marketing Antecedents on Social Media Marketing, Brand Loyalty and Purchase Intention: A Customer Perspective. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, Vol. 13 Issue 4.
- ER, T., Listiawati, M. K., Nurjaya, R. S., Setiawati, N. P. A., Ilham, D., Wulansari, R., ... & Purwanto10, A. (2021). THE EFFECT OF ONLINE MARKETING AND E-SERVICE QUALITY ON PURCHASE DECISIONS: AN EMPRIRICAL STUDY

- ON ONLINE SHOP. Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation, 32(3).
- Fawaid, Akh. 2017. Pengaruh Digital Marketing System Terhadap Daya Saing Penjualan Susu Kambing Etawa. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Istiqhasdia Vol. 4 No. 1. ISSN: 2354-7057; E-ISSN: 2442-3076.
- Ilakkuvan, Vinu., Amanda Johnson, Andrea C. Villanti, Dough Evans and Monique Turner. 2018. Patterns of Social Media Use and Their Relationship to Health Risks Among Young Adult. Journal of Adolescent Health 64 (2), DOI: 10.1016/j.jadohealth.2018.06.025.
- Haryadi, R. N., Rojali, A., & Fauzan, M. (2021). Sosialisasi Penggunaan Online Shop berbasis Website di UMKM Cimanggis. Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM), 1(1), 10-16.
- Hruska, Jan and Petra Maresova. 2020. Use of Social Media Platforms among Adults in the United States Behavior on Social Media and Societies, DOI:10.3390/soc10010027.
- Nuvriasari, Audita. 2012. Peran Dukungan Organisasional, Kompetensi Teknologi dan Lingkungan Eksternal Dalam Rangka Mendorong Pengadopsian E-Commerce Pada Usaha Kecil Menengah. Jurnal Siasat Bisnis Vol.16 No. 2.
- Oktaviani, Femi dan Diki Rustandi. 2018. Implementasi Digital Marketing dalam Membangun Brand Awareness. Jurnal Profesi Humas Volume 3, No. 1, ISSN: 2541-3678.
- Prabowo, Willy Andrian. 2018. Pengaruh Digital Marketing Terhadap Organizational Performance Dengan Intellectual Capital dan Perceived Quality Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Pemasaran Vol. 12 No. 2, ISSN 1907-235X / e-ISSN 2597-615X.
- Siddiqui, Khizer Ahmed., Saima Sher Ali Tarani, Sobia Anwar Fatani, Ali Raza, Rehan Muzamil Butt, Nusrat Azeema. 2016. Effect of Size, Location, and Content of Billboards on Brand Awareness. Journal of Business Studies Quarterly, Vol. 8 No.2, ISSN 2152-1034.
- Sanjaya, Ridwan dan Josua Tarigan. 2009. *Creative Digital Marketing*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung : CV Alfabeta.
- Suryani, Ita. 2014. Pemanfaatan Media Sosial sebagai Media Pemasaran Produk dan Potensi Indonesia dalam Upaya Mendukung ASEAN Community 2015 (Studi Social Media Marketing Pada Twitter Kememparekraf RI dan Facebook Disparbud Provinsi Jawa Barat). Jurnal Komunikasi, ISSN 1907-898X Vol. 8 No.2.
- Svatosova, Veronika. 2020. The Importance of *Online* Shopping Behavior in the Strategic Management of E- Commerce Competitiveness. Journal of Competitiveness. DOI: 10.7441/joc.2020.04.09
- Uyar, Ali., Ender Boyar, Cemil Kuzey. 2018. Does Social Media Enhance Firm Value Evidence from Turkish Firms Using Three Social Media Metrics. The Electronic Journal of Information Systems Evaluation Volume 21 Issue 2.
- Yacub, Rudi dana Wahyu Mustajab. 2020. Analisis Pengaruh Pemasaran Digital (Digital Marketing) Terhadap Brand Awareness pada E-Commerce. Jurnal Manajerial, Vol. 12 No.2.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI
INDUSTRI DI CIKUPA TANGERANG**

Atiawati¹, Umi Rusilowati^{2*}, Sarwani³

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

atiawati95@gmail.com¹, dosen00061@unpam.ac.id^{2*}, dosen00005@unpam.ac.id³

Manuskrip: Januari -2022; Ditinjau: Januari: -2022; Diterima: Februari-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Cikupa Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,497 > 1,992$). Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,482 > 1,992$). Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,842 + 0,360X_1 + 0,406X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,9%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($47,555 > 2,730$).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational climate on employee performance at PT. Pratama Abadi Industri in Cikupa 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 work discipline has a significant effect on employee performance by 42.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7.497 > 1.992$). Organizational climate has a significant effect on employee performance by 42.4%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7,482 > 1,992$). Work discipline and organizational climate simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.842 + 0.360X_1 + 0.406X_2$ and the contribution of the influence is 55.9%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($47.555 > 2.730$).

Keywords: Work Discipline, Organizational Climate, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016:11) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun 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.

PT. Pratama Abadi Industri sebagai salah satu pelaku usaha manufacturer di industri sepatu dimana pasarnya disamping didalam negeri juga di ekspor ke beberapa Negara. Hal ini seorang karyawan tentunya harus memiliki cukup kemampuan dalam menerapkan konsep kualitas produk prime. Dengan kualitas produk yang baik tidak hanya mampu menciptakan image yang secara substansi juga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan namun juga memiliki implikasi pada terciptanya pelanggan yang setia dan produk yang sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karenanya perusahaan harus memiliki konsistensi dalam menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Pratama Abadi Industri harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. 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 hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya.

PT. Pratama Abadi Industri menilai kinerja karyawan terjadi dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produk setiap tahun dimana dalam beberapa tahun terakhir ada indikasi menurun dan cenderung tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan, 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 informasi yang 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 penulis sinyalir akibat dari adanya karyawan yang kurang memiliki kedidiplinan yang baik dalam mentaati semua aturan perusahaan. 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 karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat 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.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

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.

Disamping kedisiplinan yang masih kurang, penulis juga mensinyalir adanya faktor-faktor yang membentuk atau menentukan serta mempengaruhi iklim organisasi seperti struktur organisasi yang kurang fleksibel terlalu banyak mekanisme, kebijakan dan praktek manajemen yang sering membingungkan karyawan, hubungan kerja masih kaku sehingga mengganggu pengembangan diri karyawannya.

Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu iklim organisasi juga berperan sebagai suatu alat agar para pekerja dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja, pun memberi petunjuk pada mereka untuk mengupayakan penyesuaian diri dalam organisasi dengan demikian harusnya iklim organisasi mampu membuat keadaan atau kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi akan lebih nyaman dirasakan semua pihak.

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

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Disiplin kerja 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.

2. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2019:122), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara

tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan.

III. METODE PENELITIAN

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 responden PT. Pratama Abadi Industri di Cikupa Tangerang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 78 responden PT. Pratama Abadi Industri di Cikupa Tangerang. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

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*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin kerja (X1)	78	29	48	37.54	4.509
Iklim organisasi (X2)	78	29	46	37.41	3.988
Kinerja Karyawan (Y)	78	32	47	38.54	3.779
Valid N (listwise)	78				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,754 dengan standar deviasi 4,509.

Iklim organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,741 dengan standar deviasi 3,988.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,854 dengan standar deviasi 3,779.

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 ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.842	2.973		3.310	.001

Disiplin kerja (X1)	.360	.075	.430	4.791	.000
Iklim organisasi (X2)	.406	.085	.428	4.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,842 + 0,360X1 + 0,406X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,842 diartikan jika disiplin kerja dan iklim organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,842 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,360, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,360 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 point.
- 3) Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,406, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan iklim organisasi sebesar 0,406 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,406 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 Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=78

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Iklim Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Iklim Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=78

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,651 artinya iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja dan Iklim organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.547	2.542

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 artinya disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.418	2.884

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,425 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.417	2.886

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,424 artinya iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja dan Iklim organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.547	2.542

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,559 artinya disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh 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 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua :Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.026	2.755		6.542	.000
	Disiplin kerja (X1)	.546	.073	.652	7.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,497 > 1,992), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.456	3.102		4.982	.000
	Iklim organisasi (X2)	.617	.082	.651	7.482	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,482 > 1,992), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja dan Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.674	2	307.337	47.555	.000 ^b
	Residual	484.710	75	6.463		
	Total	1099.385	77			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,555 > 2,730), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,497 > 1,992). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,651 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,482 > 1,992). Dengan

demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,842 + 0,360X_1 + 0,406X_2$, nilai korelasi sebesar 0,748 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,555 > 2,730). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima

V. KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,497 > 1,992).
- b. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,482 > 1,992).
- c. Disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,555 > 2,730).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Cikupa Tangerang: Rineka Cipta.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cikupa Tangerang: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfiation*. Cikupa Tangerang: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Cikupa Tangerang: Gramedia Pustaka Utama
- 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*. Cikupa Tangerang: Raja Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Cikupa Tangerang.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Cikupa Tangerang: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cikupa Tangerang: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Cikupa Tangerang, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Cikupa Tangerang: 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*. Cikupa Tangerang: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Cikupa Tangerang: Institut Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.

**PENGARUH DISPLAY PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA ALFAMART CABANG
BINTARO TANGERANG SELATAN**

**Rahmat Taufiq Dwi Jatmika^{1*}, Denny Aditya Dwiwarman², Nurjaya³, Heri Erlangga⁴,
Dede Abdurrohman⁵**

^{1,3}Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

²Universitas Putra Indonesia, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

⁴Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

⁵Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

r.jatmika@unsur.ac.id^{1*}

Manuskrip: Januari -2022; Ditinjau: Januari -2022; Diterima: Februari-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh display produk dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada Alfamart Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini display produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 44,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,924 > 1,984$). Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 44,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,783 > 1,984$). Display produk dan kualitas pelayanan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 10,656 + 0,632X_1 + 0,379X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 53,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($55,253 > 2,700$).

Kata Kunci: Display Produk, Kualitas Pelayanan, Keputusan Pembelian

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of product display and service quality on purchasing decisions at Alfamart Bintaro Branch, South 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 show that product displays have a significant effect on purchasing decisions by 44.8%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.924 > 1.984$). Service quality has a significant effect on purchasing decisions by 44.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8,783 > 1,984$). Product display and service quality simultaneously have a significant effect on purchasing decisions with the regression equation $Y = 10.656 + 0.632X_1 + 0.379X_2$ and the contribution of the influence is 53.3%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or

(55.253 > 2,700.

Keywords: Product Display, Service Quality, Purchase Decision

I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis waralaba dan retail saat ini tumbuh dengan pesat seiring dengan perubahan perilaku berbelanja yang sebagian besar masyarakat kita memilih berbelanja secara praktis. Seiring dengan perkembangan bisnis retail tersebut, pada saat ini bisnis retail tidak lagi dikelola secara tradisional, melainkan dengan cara modern sehingga menjadi bisnis yang inovatif, dinamis, dan kompetitif. Persaingan yang ketat pada bisnis retail tidak terlepas semakin menjamurnya pusat-pusat perbelanjaan baik yang bersifat lokal, nasional, maupun internasional dengan berbagai skala dan segmen yang dibidik. Persaingan tersebut memacu para pebisnis di bidang retail untuk senantiasa menjadi retail pilihan konsumen dan mempertahankan konsumennya. diklasifikasikan dalam banyak cara, sebagai contoh retail dapat di kelompokkan sesuai dengan aktivitas penjualan barang yaitu: 1. retail kecil, digambarkan sebagai retailer yang berpenghasilan di bawah Rp 5 juta pertahun. Pemilik retail pada umumnya bertanggung jawab penuh terhadap seluruh penjualan dan manajemen. Biasanya kebanyakan pemilik toko pada bisnis retail kecil ini dimiliki oleh secara individu. 2. retail besar, pada saat ini industri retail di kuasai oleh organisasi besar.

Alfamart sebagai salah satu industri jasa perdagangan, untuk wilayah Tangerang Selatan saat ini kurang lebih terdapat 450 minimarket yang tersebar diberbagai wilayah, hal ini masih memungkinkan bertambah mengingat pertumbuhan perekonomian masyarakat Tangerang Selatan yang terdiri dari 7 kecamatan dan 54 kelurahan/desa saat ini cukup baik (Biro Statistik Tangerang Selatan, 2020).

Dengan pelayanan yang dapat memenuhi harapan konsumen pada sektor industri *retail* ini masing-masing pelaku industri memiliki konsep dan strategi yang hampir sama yaitu berupaya menarik konsumen dengan berbagai keunggulan pelayanan yang bervariasi. Dengan kondisi peluang pasar yang masih terbuka, maka perusahaan memiliki kesempatan untuk memaksimalkan keunggulan tersebut guna bersaing dalam pemenuhan kebutuhan konsumennya.

Dalam upaya terus memenuhi kebutuhan masyarakat, manajemen Alfamart terus diupayakan penambahan *outlet-outlet* sehingga dengan gaya hidup masyarakat sekarang akan memungkinkan untuk diadopsi tingkat kebutuhan dan keinginan mereka.

Pasar persaingan Alfamart Bintaro Sektor 9, Tangerang Selatan tetap berpedoman pada standar kualitas yang tinggi sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan perusahaan. Alfamart sejak awal berdiri memiliki tekad dalam memaksimalkan pelayanan dalam meningkatkan pangsa pasarnya terlebih saat ini semakin pesatnya pesaing-pesaing bisnis dalam bidang retail waralaba, sehingga para pelaku bisnis tak henti-hentinya menciptakan suatu produk jasa yang dapat di nikmati oleh masyarakat luas dan perusahaan.

Keberhasilan konsep pemasaran suatu perusahaan apabila perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah memasuki era kompetisi. Sejalan dengan hal tersebut, upaya yang dapat dilakukan dalam memasarkan suatu produk yakni dengan melakukan penataan display produk merupakan cara yang dilakukan toko ritel dalam meningkatkan penjualan dengan cara menarik perhatian konsumen melalui penglihatan untuk melakukan pembelian. Menurut Schultz dalam buku Alma (2016:189) mendefinisikan bahwa: “Display merupakan usaha mendorong perhatian dan minat konsumen pada toko atau barang dan mendorong keinginan membeli melalui daya tarik penglihatan langsung (*direct visual appeal*)”. Sedangkan Menurut Alma (2016:189) pengertian display yaitu: “keinginan membeli sesuatu, yang tidak didorong oleh seseorang, tetapi didorong oleh daya tarik, atau oleh penglihatan ataupun oleh perasaan lainnya.”. Kondisi riil pada survey dilapangan menunjukkan ada beberapa aspek penataan produk masih kurang baik. Salah satu faktor yang disinyalir menjadi penyebab menurunnya penjualan adalah kondisi display produk

yang kurang tertata dengan baik.

Banyaknya retail di Indonesia, membuat para konsumen tidak kebingungan dalam memenuhi kebutuhan kehidupannya. Namun, tidak semua retail menyediakan kenyamanan dan kepuasan bagi konsumennya. Kenyamanan konsumen dapat di ciptakan dengan menata ruangan dan memberikan harga yang sesuai dengan konsumen misalnya. Semakin nyaman dan bersahabat, konsumen akan merasa puas dengan retail tersebut. Ketika konsumen puas dengan retail tersebut, tidak menutup kemungkinan dia akan menjadi konsumen yang setia sehingga terus menerus akan menjadi pembeli yang potensial.

Perusahaan dapat berfokus pada pengalaman belanja konsumen sebagai bahan pertimbangan untuk merancang suatu kebijakan strategi pemasaran. Salah satu bentuk strategi yang dapat diterapkan adalah dengan mempertimbangkan *display interior* Lingkungan fisik suatu toko dapat teridentifikasi dari perencanaan yang tepat dan akan menghadirkan nuansa, suasana dan estetika yang menarik bagi konsumen. Hal tersebut akan mempengaruhi minat beli konsumen.

Keinginan konsumen untuk membeli merupakan keputusan yang diambil berdasar akibat pengaruh baik eksternal maupun internal dimana sebelumnya dilakukan evaluasi terhadap produk atau jasa yang akan dibeli. Persepsi tersebut harus mampu distimulir sehingga timbulnya tekanan untuk segera mewujudkannya dalam bentuk tindakan pembelian. Minat yang muncul dalam melakukan pembelian menciptakan suatu motivasi yang terus terekam dalam benaknya dan menjadi suatu kegiatan yang sangat kuat yang pada akhirnya ketika seorang konsumen harus memenuhi kebutuhannya akan mengaktualisasikan apa yang ada didalam benaknya itu. Dengan kata lain, *display interior* bisa dapat mempengaruhi perasaan atau mood dari para konsumen yang berkunjung ke toko sehingga mempengaruhi minat untuk membeli. Dalam menjaring konsumennya Toko Distro THE VIP melakukan sebuah inovasi yang merupakan sarana untuk mengkomunikasikan toko beserta produk yang ditawarkan kepada konsumen. Salah satu bagian dari usaha penjualan yaitu dengan *display interior* (penataan toko). Strategi *display* berkaitan dengan taktik dalam mengatur tampilan dan mengelompokkan barang sesuai dengan jenisnya serta menyesuaikan harga dengan produknya. Menyangkut minat beli konsumen, yaitu kurang memperhatikan penyajian barang misalnya merek yang terlalu monoton dan tidak ada inovasi baru sehingga minat beli dan kecenderungan seseorang untuk membeli barang/produk tersebut masih kurang. Selain itu, sulitnya mencari informasi barang karena pengelompokkan barang yang ada di toko tersebut tidak sesuai dengan jenis dan merek akibatnya konsumen harus mencari jenis dan merek barang yang diinginkan, karena dengan adanya pengelompokkan barang tersebut bisa mengklasifikasi semua jenis barang yang ditawarkan sesuai dengan bentuk, ukuran, dan merek barang dagangan yang sejenis sehingga dapat meningkatkan minat beli konsumen.

Jumlah konsumen menjadi semakin berkurang, kondisi seperti ini akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan karena dengan konsumen yang berkurang akan memiliki dampak berkurangnya *omzet* perusahaan. Konsumen yang loyal merupakan aset bagi perusahaan, tanpa konsumen yang loyal maka pertumbuhan usaha perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, tersendat-sendat dan butuh suntikan dana berkelanjutan agar tetap *survive* dan target perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik melakukan kegiatan penelitian dengan judul: “Pengaruh Display Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian pada Alfamart Bintaro Sektor 9, Tangerang Selatan”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Display Produk

Menurut Rahmadana (2016:242) display produk adalah penataan barang dagangan ditempat tertentu dengan tujuan menarik minat konsumen, memudahkan konsumen untuk melihat serta memilih dan akhirnya membeli produk atau barang yang ditawarkan.

2. Kualitas Pelayanan

Yang dimaksud kualitas pelayanan dalam penelitian ini adalah pelayanan yang didapat oleh konsumen dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya. (Tjiptono, 2017:236)

3. Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian. Yang dimaksud keputusan pembelian dalam penelitian ini adalah serangkaian proses yang dilalui konsumen dalam memutuskan tindakan pembelian (Kotler, 2017:222).

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden Alfamart Cabang Bintaro Tangerang Selatan

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 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
Display Produk (X1)	100	31	48	37.82	4.049
Kualitas Pelayanan (X2)	100	27	46	38.16	3.695
Keputusan Pembelian (Y)	100	32	46	38.79	3.585
Valid N (listwise)	100				

Display produk diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,782 dengan standar deviasi 4,049.

Kualitas pelayanan diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,816 dengan standar deviasi 3,695.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians*

maximum 46 dengan mean score sebesar 3,879 dengan standar deviasi 3,585.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.656	2.708		3.935	.000
Display Produk (X1)	.362	.083	.408	4.371	.000
Kualitas Pelayanan (X2)	.379	.091	.390	4.180	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,656 + 0,632X1 + 0,379X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,656 diartikan jika display produk dan kualitas pelayanan tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 10,656 point.
- 2) Koefisien regresi display produk sebesar 0,632, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan display produk sebesar 0,632 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,632 point.
- 3) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,379, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan sebesar 0,379 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,379 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 Display Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

		Display Produk (X1)	Keputusan Pembelian (Y)
Display Produk (X1)	Pearson Correlation	1	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,670 artinya display produk memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

		Kualitas Pelayanan (X2)	Keputusan Pembelian (Y)
Kualitas Pelayanan (X2)	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.664**	1

Sig. (2-tailed)	.000
-----------------	------

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,664 artinya kualitas pelayanan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Display Produk dan Kualitas Pelayanan secara simultan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.523	2.476

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X2), Display Produk (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,730 artinya display produk dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Display Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.443	2.677

a. Predictors: (Constant), Display Produk (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,448 artinya display produk memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,8% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.440	.435	2.696

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,440 artinya kualitas pelayanan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,0% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Display Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.523	2.476

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X2), Display Produk (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,533 artinya display produk dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,3% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 46,7% 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 display produk terhadap keputusan pembelian.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan display produk terhadap keputusan pembelian.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Display Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.365	2.527		6.476	.000
Display Produk (X1)	.593	.066	.670	8.924	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,924 > 1,984), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara display produk terhadap keputusan pembelian diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.214	2.811		5.057	.000
Kualitas Pelayanan (X2)	.644	.073	.664	8.783	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,783 > 1,984), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian 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 display produk dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Display Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.712	2	338.856	55.253	.000 ^b
	Residual	594.878	97	6.133		
	Total	1272.590	99			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (55,253 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara display produk dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Display Produk Terhadap Keputusan Pembelian

Display produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,670 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,924 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara display produk terhadap keputusan pembelian diterima.

2. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,664 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,783 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

3. Pengaruh Display Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian

Display Produk dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,656 + 0,632X_1 + 0,379X_2$, nilai korelasi sebesar 0,730 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,253 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara display produk dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Display produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,924 > 1,984$).
- b. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,783 > 1,984$).
- c. Display produk dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,253 > 2,700$).

2. Saran

- a. Alfamrt hendaknya mdalam melakukan penataan produk lebih tertata lagi dengan jenis dan type produk serta diberi tulisan yang jelas agar konsumen mudah membacanya.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan pelatihan pada karyawan terkait dengan cara melayani yang lebih baik sehingga dapat diminimalisir komplain dari konsumen
- c. Keputusan perusahaan dapat ditingkatkan dengan lebih memberikan layanan purna jual yang optimal lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 17-26.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fayol, H. (2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardiansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam Belas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 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
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2011). *Manajemen Pemasaran Edisi 13*. Jakarta: Erlangga
- Rusydi. (2017). *Customer Excellence*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Stanton, W. J. (2012). *Prinsip pemasaran*. Jakarta: Erlangga
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sukarna. (2011). *Dasar - dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Tjiptono, F. (2017). *Strategi Pemasaran Edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222-229.

**PENGARUH LIKUIDITAS DAN MODAL KERJA TERHADAP
PROFITABILITAS PADA PT FASFOOD INDONESIA TBK
TAHUN 2016-2020**

Dijan Mardiaty^{1*}, Reza Octovian², Ratna Dumilah³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen01551@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen01551@unpam.ac.id)

Manuskrip: Januari -2022; Ditinjau: Januari: -2022; Diterima: Februari-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh likuiditas dan modal kerja terhadap terhadap profitabilitas pada PT. Fasfood Indonesia, Tbk Tahun 2016-2020. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Current Ratio berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Return on Investment sebesar 61,9%, uji hipotesis diperoleh sig. 0,114 > 0,05. Net Working Capital tidak berpengaruh negatif namun tidaksignifikan terhadap Return on Investment sebesar 46,5%, uji hipotesis diperoleh sig. 0,205 > 0,05. Current Ratio dan Net Working Capital secara simultan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Return on Investment dengan persamaan regresi $Y = -0,237 + 0,014X_1 + 0,334X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 74,8%, uji hipotesis diperoleh Sig. 0,252 > 0,05.

Kata Kunci: Rasio Lancar, Modal Kerja Bersih, Pengembalian Investasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of liquidity and working capital on profitability at PT. Fastfood Indonesia, Tbk 2016-2020. 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 Current Ratio has a negative but not significant effect on Return on Investment of 61.9%, hypothesis testing is obtained sig. 0.114 > 0.05. Net Working Capital has no negative but not significant effect on Return on Investment of 46.5%, hypothesis testing is obtained sig. 0.205 > 0.05. Current Ratio and Net Working Capital simultaneously have a negative but not significant effect on Return on Investment with the regression equation $Y = -0.237 + 0.014X_1 + 0.334X_2$ and the contribution of the effect is 74.8%, the hypothesis test is obtained by Sig. 0.252 > 0.05.

Keywords: Current Ratio, Net Working Capital, Return on Investment

I. PENDAHULUAN

Pada umumnya suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba. Laba merupakan hasil yang menguntungkan atas usaha yang dilakukan perusahaan pada suatu periode tertentu. Dengan laba ini dapat digunakan perusahaan untuk tambahan pembiayaan dalam menjalankan usahanya, dan yang terpenting adalah sebagai alat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Laba hanya bisa diperoleh dengan adanya kinerja yang baik dari perusahaan itu sendiri. Untuk itu penilaian terhadap perusahaan sangat penting dan bermanfaat, baik bagi perusahaan, maupun bagi pihak luar perusahaan yang berkepentingan terhadap perusahaan yang bersangkutan. Bagi suatu perusahaan kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur dalam menilai keberhasilan usahanya, juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan dimasa yang akan datang. Sedangkan bagi pihak luar perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan ekonomi terhadap perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari aspek keuangan dan aspek non keuangan. Dari aspek non-keuangan, kinerja dapat diketahui dengan cara, mengukur tingkat kejelasan pembagian fungsi dan wewenang dalam struktur organisasinya, mengukur tingkat kualitas sumber daya yang dimilikinya, mengukur tingkat kesejahteraan pegawai dan karyawannya, mengukur kualitas produksinya, mengukur tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan serta dengan mengukur tingkat kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sosial sekitarnya.

Analisis keuangan yang sering digunakan untuk menilai kinerja suatu perusahaan adalah analisis rasio keuangan. Dengan analisis rasio keuangan akan dapat diketahui tingkat likuiditas, tingkat profitabilitas dan Modal Kerja perusahaan. Dengan mengetahui tingkat suatu perubahan, maka akan dapat diketahui kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan jaminan harta lancarnya. Tingkat likuiditas ini sangat berguna bagi perusahaan khususnya kreditur yang memberikan kredit jangka pendek. Pada tingkat profitabilitas, akan dapat diketahui kemampuan perusahaan dalam memenuhi semua kewajibannya dengan jaminan harta yang dimilikinya, tingkat profitabilitas ini sangat berguna bagi kreditur, untuk memberikan kredit jangka pendek maupun jangka panjang.

Jadi dengan mengetahui tingkat likuiditas, profitabilitas dan modal kerja suatu perusahaan, maka akan dapat diketahui keadaan perusahaan yang bersangkutan, apakah perusahaan tersebut baik atau buruk sehingga dapat diperkirakan tentang kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan.

Rasio menggambarkan suatu hubungan atau pertimbangan atau perimbangan (mathematical relationship) antara suatu tertentu dengan jumlah yang lain, dan dengan menggunakan alat analisa berupa rasio ini akan dapat menjelaskan atau memberi gambaran kepada penganalisa tentang baik atau buruknya keadaan atau posisi keuangan suatu perusahaan terutama apabila angka rasio tersebut dibandingkan dengan angka rasio pembanding yang digunakan sebagai standar.

Franchising (pewaralabaan) pada hakekatnya adalah sebuah konsep pemasaran dalam rangka memperluas jaringan usaha secara cepat. Dengan demikian, franchising bukanlah sebuah alternatif melainkan salah satu cara yang sama kuatnya, sama strategisnya dengan cara konvensional dalam mengembangkan usaha. Bahkian sistem franchise dianggap memiliki banyak kelebihan terutama menyangkut pendanaan, SDM dan manajemen, kecuali kerelaan pemilik merek untuk berbagi dengan pihak lain. Franchising juga dikenal sebagai jalur distribusi yang sangat efektif untuk mendekati produk kepada konsumennya melalui tangan-tangan franchiser.

Di Indonesia franchise dikenal sejak tahun 70an ketika masuknya Shakey Pisa, KFC, Swensen, dan Burger King, yang perkembangannya terlihat sangat pesat dimulai sekitar 1995. Data Deperindag pada 1997 mencatat sekitar 259 perusahaan penerima franchise di Indonesia tapi usaha franchise ini mengalami kemerosotan ketika terjadi krisis moneter. Para penerima franchise asing terpaksa menutup usahanya karena nilai rupiah yang terperosok sangat dalam. Hingga tahun 2000, franchise asing masih menunggu untuk masuk ke Indonesia. Hal itu disebabkan kondisi ekonomi dan politik yang belum stabil ditandai dengan perseteruan para elit politik. Barulah pada 2003, usaha franchise di tanah air mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Tabel 1. Rasio Keuangan PT Fast Food Indonesia, Tbk Periode 2016-2020

Tahun	ROI	CR	NWC
2016	0,1156	1,2497	0,4392
2017	0,0770	1,1961	0,4742
2018	0,0545	1,2932	0,3900
2019	0,0380	0,8274	0,8030
2020	0,0132	0,8176	0,7004

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan perolehan profitabilitas yang diukur dengan Return on Investment (ROI), Rasio Likuiditas (CR) dan Modal Kerja (NWC) perusahaan menunjukkan perkembangan yang fluktuatif setiap tahunnya. Dimulai dari nilai ROI perusahaan yang mengalami penurunan setiap tahunnya, didapat angka terkecil di tahun 2020 sebesar 0,0132, Kemudian CR mengalami fluktuasi didapat angka terkecil tahun 2016 sebesar 0,8176 dan nilai NWC paling rendah diperoleh tahun 2016 dimana hanya diperoleh sebesar 1,2932.

Dari data laporan keuangan perusahaan dapat diketahui angka rasio keuangan yang mana pada penelitian ini, peneliti menggunakan rasio Profitabilitas fokus pada ROI (ROI), rasio Likuiditas fokus pada Current Ratio (CR), dan Modal Kerja (NWC).

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul laporan akhir yang di susun penulis adalah “Pengaruh Likuiditas Dan Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada PT. Fasfood Indonesia, Tbk Periode Tahun 2016-2020”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Current Ratio

Dalam penelitian ini likuiditas menggunakan alat ukur *Current Ratio*. Yaitu Menurut Kasmir (2016:134) rasio lancar atau current ratio merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan

2. Net Working Capital

Dalam penelitian ini modal kerja menggunakan alat ukur *Net Working Capital*. Yaitu menurut Kasmir (2016:251-252) adalah sebagai berikut Modal kerja bersih (net working capital) Modal kerja bersih (net working capital) merupakan seluruh komponen aktiva lancar dikurangi dengan seluruh total kewajiban lancar (utang jangka pendek).

3. Return on Investment

Yang dijadikan variabel dependen adalah Profitabilitas dimana dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Return On Investment*, yaitu Pengertian Return on Investment (ROI) menurut Kasmir (2015:198): Rasio ini merupakan rasio yang menunjukkan hasil (return) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. ROI juga merupakan suatu ukuran tentang efektivitas manajemen dalam mengelola investasinya

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah laporan keuangan 5 tahun PT. Fasfood Indonesia, Tbk Periode Tahun 2016-2020, Sampel dalam penelitian ini berjumlah laporan keuangan 5 tahun PT. Fasfood Indonesia, Tbk Periode Tahun 2016-2020. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan, Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

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*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CR	5	.82	12.93	7.8070	6.38522
NWC	5	.39	.80	.5614	.18000
ROI	5	.01	.12	.0597	.03900
Valid N (listwise)					

Current Ratio diperoleh *varians* minimum sebesar 0,82% dan *varians maximum* 12,93% dengan *mean score* sebesar 7,80% dengan standar deviasi 6,38%.

Net Working Capital diperoleh *varians* minimum sebesar 0,39% dan *varians maximum* 0,80% dengan *mean score* sebesar 0,56% dengan standar deviasi 0,18%.

Return on Invesment diperoleh *varians* minimum sebesar 0,01% dan *varians maximum* 0,12% dengan *mean score* sebesar 0,059% dengan standar deviasi 0,039%.

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^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.237	.258		-.919	.455
CR	.014	.009	2.286	1.495	.273
NWC	.334	.331	1.542	1.008	.419

a. Dependent Variable: ROI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,237 + 0,014X_1 + 0,334X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -0,237 diartikan jika Current Ratio dan Net Working Capital tidak ada, maka telah terdapat nilai Return on Invesment sebesar -0,237 point.
- 2) Koefisien regresi Current Ratio sebesar 0,014, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Current Ratio sebesar 0,014 maka Return on Invesment juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,014 point.

- 3) Koefisien regresi Net Working Capital sebesar 0,334, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Net Working Capital sebesar 0,334 maka Return on Invesment juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,334 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 Current Ratio Terhadap Return on Invesment.

		Correlations ^a	
		CR	ROI
CR	Pearson Correlation	1	.787
	Sig. (2-tailed)		.114
ROI	Pearson Correlation	.787	1
	Sig. (2-tailed)	.114	

a. Listwise N=5

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,787 artinya Current Ratio memiliki hubungan yang kuat terhadap Return on Invesment.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Net Working Capital Terhadap Return on Invesment.

		Correlations ^a	
		NWC	ROI
NWC	Pearson Correlation	1	-.682
	Sig. (2-tailed)		.205
ROI	Pearson Correlation	-.682	1
	Sig. (2-tailed)	.205	

a. Listwise N=5

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,682 artinya Net Working Capital memiliki hubungan yang kuat terhadap Return on Invesment.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Current Ratio dan Net Working Capital secara simultan Terhadap Return on Invesment.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.495	.02771

a. Predictors: (Constant), NWC, CR

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,865 artinya Current Ratio dan Net Working Capital secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap Return on Invesment.

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 Current Ratio Terhadap Return on Invesment.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.492	.02779

a. Predictors: (Constant), CR

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,619 artinya Current Ratio memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,9% terhadap Return on Invesment.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Net Working Capital Terhadap Return on Invesment.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.287	.03293

a. Predictors: (Constant), NWC

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,465 artinya Net Working Capital memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,5% terhadap Return on Invesment.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Current Ratio dan Net Working Capital Terhadap Return on Invesment.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.495	.02771

a. Predictors: (Constant), NWC, CR

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,748 artinya Current Ratio dan Net Working Capital secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,8% terhadap Return on Invesment, sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Current Ratio Terhadap Return on Invesment.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.022	.021		1.052	.370
	CR	.005	.002	.787	2.209	.114

a. Dependent Variable: ROI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai sig. 0,114 > 0,05, dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan antara Current Ratio terhadap Return on Invesment.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Net Working Capital Terhadap Return on Invesment.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.143	.053		2.670	.076
	NWC	-.148	.091	-.682	-1.616	.205

a. Dependent Variable: ROI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai sig. 0,205 > 0,05, dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan antara Net Working Capital terhadap Return on Invesment.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Current Ratio dan Net Working Capital Terhadap Return on Investment.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.005	2	.002	2.961	.252 ^b
	Residual	.002	2	.001		
	Total	.006	4			

a. Dependent Variable: ROI

b. Predictors: (Constant), NWC, CR

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Sig. 0,252 > 0,05, dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan antara Current Ratio dan Net Working Capital terhadap Return on Investment.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Current Ratio Terhadap Return on Investment

Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Investment dengan korelasi sebesar 0,787 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai sig. 0,114 > 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan antara Current Ratio terhadap Return on Investment.

2. Pengaruh Net Working Capital Terhadap Return on Investment

Net Working Capital berpengaruh signifikan terhadap Return on Investment dengan korelasi sebesar -0,682 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai sig. 0,205 > 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan antara Net Working Capital terhadap Return on Investment.

3. Pengaruh Current Ratio dan Net Working Capital Terhadap Return on Investment

Current Ratio dan Net Working Capital berpengaruh signifikan terhadap Return on Investment dengan diperoleh persamaan regresi $Y = -0,237 + 0,014X_1 + 0,334X_2$, nilai korelasi sebesar 0,865 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,252 > 0,05. Dengan demikian antara Current Ratio dan Net Working Capital terhadap Return on Investment.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Current Ratio berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Return on Investment dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai sig. 0,114 > 0,05.
- Net Working Capital berpengaruh negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Return on Investment dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai sig. 0,205 > 0,05.
- Current Ratio dan Net Working Capital berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Return on Investment dengan kontribusi pengaruh sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,252

> 0,05.

2. Saran

- a. Dari hasil perhitungan rasio Profitabilitas perusahaan cenderung mengalami penurunan di setiap tahunnya, maka sebaiknya pengeluaran biaya operasional lebih diminimalisir agar mendapat keuntungan bersih yang lebih besar lagi.
- b. Likuiditas perusahaan mengalami penurunan (berfluktuasi), maka aktiva lancar harus ditingkatkan agar perusahaan mampu membayar kewajibannya baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Manajemen harus lebih jeli menganalisa tentang profitabilitas dan likuiditas perusahaan demi pemenuhan modal kerja PT Fast Food Indonesia Tbk di masa yang akan datang.
- d. Untuk penelitian selanjutnya, interval periode penelitian agar ditambah melebihi interval tahun dalam penelitian sehingga memberikan sampel yang lebih banyak serta hasil yang lebih akurat

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brigham, Eugene F dan Joel F. Houston, *“Dasar-Dasar Manajemen Keuangan”*, Edisi sebelas, Salemba Empat, Jakarta, 2010.
- Dumilah, R., Sunarsi, D., Suwanto, S., Nurjaya, N., & Waskita, N. I. D. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal Pada PT Mayora Indah, Tbk Periode 2010-2019. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(3), 237-245.
- Fahmi, Irham. 2011 *“manajemen kinerja, Teori dan Aplikasi”*. Bandung : Cetakan kedua, Alfabeta, CV.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2008. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta, 2004
- Husnan, Suad, *“Dasar-Dasar Manajemen Keuangan”*, Salemba Empat, Jakarta, 2004
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2007 *Standart Akuntansi Keuangan Edisi Revisi*. Jakarta : Salemba Empat
- Ikatan Akuntansi Indonesia, *“Standar Akuntansi Keuangan”*. Salemba Empat, Jakarta, 2004.
- Kardiman, *“Prinsip-Prinsip Akuntansi 1”*, cetakan kedua, YUDHISTIRA, Yogyakarta, 2007.
- Kasmir. 2010 *Pengantar Manajemen Keuangan Edisi Pertama*. Jakarta : Cetakan Kedua, Kencana.
- Kuncoro, Mudrajad, *“Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Edisi ketiga, UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2007.
- Margono, *“Metodologi Penelitian Pendidikan”*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Munawir, S, *“Analisa Laporan Keuangan”*, Liberty, Yogyakarta, 2000.
- Munawir, S, *“Analisa Laporan Keuangan”*, Liberty, Yogyakarta, 2012. PT Raja Grafindo Persada
- Riyanto, Bambang, *“Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan”*, BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Sartono, Agus, *“Manajemen Keuangan”* Edisi ketiga, BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Sawir, Agnes, *“Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan”*. Edisi satu, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.
- Utarindasari, D., Purnama, A., & Prihatini, A. (2021). Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Bagi Pelaku UMKM Di Kelurahan Gandoang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 1(1), 44-52.

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PESONA CAHAYA GEMILANG
DI SERPONG TANGERANG SELATAN**

Abdullah^{1*}, Catur Galuh Ratnagung², Pancagaluh Ratnasih³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02486@unpam.ac.id^{*}

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($7,297 > 2,002$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($6,774 > 2,002$). Pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,7%, uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau ($47,956 > 2,770$).

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. The Enchantment of Bright Light in Serpong, South 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 47.9%, hypothesis testing is obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or ($7.297 > 2.002$). Work Discipline has a significant effect on employee performance by 44.2%, hypothesis testing is obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or ($6.774 > 2.002$). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.453 + 0.417X_1 + 0.413X_2$ and the contribution of the influence is 62.7%, hypothesis testing is obtained $F \text{ count} > F \text{ table}$ or ($47.956 > 2.770$).

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan organisasi, sumber daya manusia dirasakan semakin besar perannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Walaupun dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang ada, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi mempunyai tujuan untuk bekerja untuk lebih efektif, efisien dan produktif, maka kinerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya.

Untuk mencapai tujuan yang ingin diraih perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa sudah pasti dipengaruhi dengan berbagai macam faktor, mulai dari kekuatan modal, kebijakan dalam menyusun strategi hingga kinerja para pegawainya, hal tersebut jika saling bersinergi akan berdampak positif bagi perusahaan, sebaliknya jika ada satu poin yang tidak berjalan, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Diantara ketiga faktor diatas, salah satu faktor yang memiliki peran yang besar adalah kinerja karyawan, karena bagaimanapun ujung tombak perusahaan merupakan orang yang berhubungan langsung dengan kegiatan operasional perusahaan, yaitu karyawan. Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan sangat efektif dan efisien, karena proses perekrutan karyawan yang berulang ulang sangat membutuhkan waktu dan biaya yang besar, dan salah satu program yang harus dilakukan adalah dengan dilakukannya program pelatihan demi peningkatan kualitas dan kemampuan para karyawan sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja para karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak yang baik pada perusahaan.

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan untuk meningkatkan tingkat kompetensi, namun juga untuk menumbuhkan jiwa yang disiplin dan bertanggungjawab. Mengingat karyawan adalah salah satu komponen dalam tercapainya tujuan perusahaan, dan demi keberlangsungan perusahaan, pemberdayaan karyawan harus dilakukan dengan benar ditambah lagi permasalahan banyaknya berbagai standarisasi khusus oleh kementerian migas sehingga membutuhkan program sertifikasi karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) dalam kegiatan operasional, Informasi mengenai karyawan harus diberikan secara tepat agar proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2011: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian kedisiplinan adalah suatu kesadaran dan kesediaan yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar para karyawan selalu optimal dalam bekerja, supaya mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi. Dengan meningkatkan kinerja maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu. Pada dasarnya kerja yang bermalasan akan menghambat kemajuan kerja yang seharusnya akan dicapai. Sebaliknya harus bekerja yang efektif dan efisien menurut standar kerja yang telah ditetapkan

PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) diresmikan pada tanggal 20 April 2011, merupakan perusahaan di bidang jasa otomotif di bagian body repair. Adapun permasalahan yang timbul pada Pt Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) yaitu masih banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan masih belum optimalnya karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga pelatihan dan disiplin karyawan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang optimal, terutama mengenai kompetensi, kehadiran dan disiplin waktu pegawai Pt Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita).

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya PT. Pesona Cahaya Gemilang telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan untuk meningkatkan tingkat kompetensi, namun juga untuk menumbuhkan jiwa yang disiplin dan bertanggung jawab. Mengingat karyawan adalah salah satu komponen dalam tercapainya tujuan perusahaan, dan demi keberlangsungan perusahaan, pemberdayaan karyawan harus dilakukan dengan benar ditambah lagi permasalahan banyaknya berbagai standarisasi khusus oleh kementerian migas sehingga membutuhkan program sertifikasi karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang dalam kegiatan operasional, Informasi mengenai karyawan harus diberikan secara tepat agar proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut 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”.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “disiplin kerja 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.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang

karyawan yang dilakukannya tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 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
Pelatihan (X1)	60	31	48	37.33	4.237
Disiplin Kerja (X2)	60	28	45	37.20	3.835
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.38	3.627
Valid N (listwise)	60				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,733 dengan standar deviasi 4,237.

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,720 dengan standar deviasi 3,835.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,838 dengan standar deviasi 3,627.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.453	3.192		2.335	.023
	Pelatihan (X1)	.417	.078	.487	5.326	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.413	.087	.436	4.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,453 + 0,417X1 + 0,413X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,453 diartikan jika pelatihan dan disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,453 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,417, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,417 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,417 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin Kerja sebesar 0,413, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin Kerja sebesar 0,413 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 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 Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,692 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,665 artinya disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.614	2.253

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.470	2.641

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,479 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.432	2.733

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,442 artinya disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. 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	.792 ^a	.627	.614	2.253

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,627 artinya pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.275	3.049		5.338	.000
	Pelatihan (X1)	.592	.081	.692	7.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,297 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B			Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,998	3,470		4,322	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.629	.093	.665	6,774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,774 > 2,002), 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 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,850	2	243,425	47,956	.000 ^b
	Residual	289,333	57	5,076		
	Total	776,183	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,956 > 2,770), 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 0,692 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,297 > 2,002). 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 0,665 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,774 > 2,002). 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 $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$, nilai korelasi sebesar 0,748 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh

nilai F hitung $>$ F tabel atau ($47,956 > 2,770$). 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

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,297 > 2,002$).
- b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,774 > 2,002$).
- c. Pelatihan dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($47,956 > 2,770$).

2. Saran

- a. Perusahaan harus memberikan kesempatan secara adil dan terprogram terkait dengan peserta pelatihan agar semua karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam meningkatkan skillnya.
- b. Pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat diikuti bawahannya.
- c. Perusahaan harus mendorong karyawan agar berusaha maksimal dalam mencapai kualitas kerja yang lebih baik lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Serpong Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serpong Tangerang Selatan: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Serpong Tangerang Selatan: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Serpong Tangerang Selatan: Gramedia Pustaka Utama
- 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*. Serpong Tangerang Selatan: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Serpong Tangerang Selatan.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

- cetakan pertama”. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Serpong Tangerang Selatan.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PenerbitPT Raja Grafindo Persada, Serpong Tangerang Selatan, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Serpong Tangerang Selatan: 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*. Serpong Tangerang Selatan: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Serpong Tangerang Selatan: 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.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA ADIPERKASA
DI JAKARTA PUSAT**

Imas Masriah^{1*}, Rini Dianti Fauzi², Endang Kustini³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen02036@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen02036@unpam.ac.id)

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa 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 kinerja karyawan sebesar 48,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,352 > 2,002$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,843 > 2,002$). Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,476 + 0,415X_1 + 0,415X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 63,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($49,237 > 2,770$).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Mitra Adiperkasa 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 48.2%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7,352 > 2,002$). Work discipline has a significant effect on employee performance by 44.7%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6,843 > 2,002$). Work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7,476 + 0,415X_1 + 0,415X_2$ and the contribution of the influence is 63.3%, the hypothesis test obtained is F count $>$ F table or ($49,237 > 2,770$).

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT. Mitra Adiperkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail dengan konsentrasi lini produk baik produk makanan, minuman, olah raga, mainan anak, *fashion*, *life style*, toko buku, departemen *store*.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

PT. Mitra Adiperkasa menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan. Penulis menduga disebabkan adanya motivasi kerja karyawan yang masih belum optimal dan masih rendahnya disiplin kerja dalam mentaati aturan yang dibuat perusahaan.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan

demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karier.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

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.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat** "

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Maslow dalam Sutrisno (2020:55) mengemukakan bahwa: "motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual".

2. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2018:86), menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

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

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. Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Motivasi Kerja (X1)	60	31	48	37.33	4.237
Disiplin Kerja (X2)	60	28	45	37.18	3.816
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.40	3.599
Valid N (listwise)	60				

Motivasi kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,733 dengan standar deviasi 4,237.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,718 dengan standar deviasi 3,816.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,840 dengan standar deviasi 3,599.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.476	3.150		2.373	.021
Motivasi Kerja (X1)	.415	.077	.489	5.387	.000
Disiplin Kerja (X2)	.415	.086	.440	4.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,476 + 0,415X1 + 0,415X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,476 diartikan jika motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,476 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,415, angka ini positif artinya setiap ada

peningkatan motivasi kerja sebesar 0,415 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,415 point.

- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,415, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,415 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,415 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 kerja Terhadap kinerja karyawan.

Correlations^b

		Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.695**	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 0,695 artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin 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 disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.621	2.217

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,796 artinya motivasi kerja 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.482	.473	2.612

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,482 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.437	2.700

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,447 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,7% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.621	2.217

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,633 artinya motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,7% 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 kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.374	3.015		5.431	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.590	.080	.695	7.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,352 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.955	3.444		4.343	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.631	.092	.668	6.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,843 > 2,002), 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 motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.156	2	242.078	49.237	.000 ^b
	Residual	280.244	57	4.917		
	Total	764.400	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (49,237 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,695 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,352 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,668 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,843 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,476 + 0,415X_1 + 0,415X_2$, nilai korelasi sebesar 0,796 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (49,237 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang

diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,352 > 2,002)$.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,843 > 2,002)$.
- c. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(49,237 > 2,770)$.

2. Saran

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

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta Pusat: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta Pusat: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta Pusat: Gramedia Pustaka Utama
- 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*. Jakarta Pusat: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Jakarta Pusat.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta Pusat: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Disiplin*, Jakarta Pusat: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- Kumala, D. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja*

- Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta Pusat.
- 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.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta Pusat: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta Pusat: Institut Sudjana (2014) “Metode Statistika”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.

**PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO DAN NON PERFORMING
LOAN TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT BANK RAKYAT
INDONESIA, TBK PERIODE TAHUN 2013-2020**

Asep Muhammad Lutfi^{1*}, Noryani², Sari Karmiyati³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02469@unpam.ac.id^{*}

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan terhadap Return on Asset pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Periode Tahun 2013-2020. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Capital Adequacy Ratio tidak berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset sebesar 7,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $<$ t tabel atau ($0,708 < 2,447$). Non Performing Loan berpengaruh negatif signifikan terhadap Return on Asset sebesar 60,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($-3,007 > -2,447$). Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan persamaan regresi $Y = 9,191 - 0,145X1 - 1,000X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 85,1%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($14,256 > 5,410$).

Kata Kunci: Rasio Kecukupan Modal, Non Performing Loan, Return on Asset

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Capital Adequacy Ratio and Non-Performing Loan on Return on Assets at PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk Period 2013-2020. 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 the Capital Adequacy Ratio has no significant effect on Return on Assets of 7.7%, hypothesis testing is obtained t count $<$ t table or ($0.708 < 2.447$). Non-Performing Loan has a significant negative effect on Return on Assets of 60.1%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($-3.007 > -2.447$). Capital Adequacy Ratio and Non Performing Loan simultaneously have a significant effect on Return on Assets with the regression equation $Y = 9.191 - 0.145X1 - 1,000X2$ and the influence contribution is 85.1%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($14,256 > 5,410$).

Keywords: Capital Adequacy Ratio, Non Performing Loan, Return on Asset

I. PENDAHULUAN

Bank merupakan nyawa dalam menggerakkan perekonomian. Yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Kinerja bank dapat diamati dari rasio Return On Asset (ROA) merupakan Kemampuan perusahaan untuk memperoleh pendapatan dalam kegiatan operasi perusahaan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. Menurut UU RI No.10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dengan kata lain, bank dalam menjalankan aktifitasnya berfungsi sebagai lembaga perantara keuangan atau financial intermediary antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana. Fungsi bank sebagai lembaga intermediasi ini membuat bank memiliki kedudukan yang sangat strategis, yakni sebagai penunjang kelancaran sistem pembayaran, pelaksanaan kebijakan moneter dan alat pencapaian stabilitas sistem keuangan, sehingga diperlukan perbankan yang sehat, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan (Ismail, 2011: 3-11). Bank juga berperan penting dalam perekonomian Negara dengan memberikan kontribusi bagi dunia usaha dan bisnis. Tidak diragukan lagi bahwa bank turut menopang pilar-pilar perekonomian Indonesia.

Penilaian kerja bagi manajemen merupakan penelitian terhadap prestasi yang dicapai. Hal ini penting dilakukan oleh pemegang saham, manajemen, pemerintah, maupun pihak lain yang berkepentingan. Ukuran dari prestasi yang dicapai dapat dilihat dari profitabilitasnya. Bank perlu menjaga profitabilitas yang tinggi, prospek usaha yang berkembang, membagikan deviden dengan baik, dan memenuhi ketentuan prudential banking regulation dengan baik agar kinerjanya dinilai bagus (Mudrajat dan Suharjono, 2012).

Kinerja bank yang sehat sangat diperlukan untuk kelancaran fungsi bank sebagai lembaga intermediary (perantara) yakni menyalurkan dana dari pihak debitur kepada pihak kreditur. Laporan keuangan bank merupakan sumber utama penilaian kerja bank. Rasio yang dihitung dalam laporan keuangan dapat menjadi dasar penilaian kinerja bank (Almalia dan Herdiningtyas, 2005).

Capital Adequacy Ratio (CAR) rasio yang memperlihatkan seberapa jauh seluruh aktiva bank yang mengandung risiko ikut dibiayai dari dana modal sendiri bank, disamping memperoleh dana-dana dari sumber-sumber diluar bank. Hubungan antara Capital Adequacy Ratio (CAR) terhadap Return On Asset (ROA) suatu bank adalah negatif, dimana jika Capital Adequacy Ratio (CAR) suatu bank meningkat maka Return On Asset (ROA) akan meningkat juga. Jadi apabila Capital Adequacy Ratio (CAR) suatu bank terus meningkat maka pendapatan bank akan dapat terus bertambah.

Pemberian kredit yang dilakukan oleh bank mengandung resiko yaitu berupa tidak lancarnya pembayaran kembali kredit atau dengan kata lain disebut kredit bermasalah Non Performing Loan (NPL) sehingga akan mempengaruhi kinerja bank. Kredit bermasalah yang terjadi. Pada bank tersebut dapat diturunkan dengan cara ekspansi atau restrukturisasi. Upaya menghindari resiko kerugian karena kualitas kredit yang semakin memburuk pemerintah harus merestrukturisasi kredit perbankan. Hubungan antara Non Performing Loan (NPL) terhadap Return On Asset (ROA), dimana jika Non Performing Loan (NPL) suatu bank meningkat maka Return On Asset (ROA) akan menurun. Jadi apabila Capital Adequacy Ratio (CAR) suatu bank terus meningkat maka pendapatan bank akan dapat terus menurun karena tingginya kredit macet pada bank.

Rasio profitabilitas merupakan salah satu rasio keuangan yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam memperoleh laba, atau dengan kata lain profitabilitas merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dari kegiatan operasionalnya (Munawir, 2002). Profitabilitas dalam dunia perbankan dapat dihitung dengan Return On Asset (ROA). Dalam hal ini Return On Asset (ROA) merupakan rasio antara laba bersih sebelum pajak terhadap total asset, Return On Asset (ROA) penting bagi bank karena Return On Asset (ROA) digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan asset yang dimilikinya. Menurut ketentuan Bank Indonesia, standar yang paling baik untuk Return On Asset (ROA) dalam ukuran bank-bank Indonesia sebesar 1,5%. Semakin besar Return On Asset (ROA) suatu bank, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut dan semakin baik pula posisi bank tersebut dari segi penggunaan asset (Lukman Dendawijaya, 2000:120).

Tabel 1. Nilai Persentase CAR, NPL Dan ROA PT. Bank BRI Tbk Periode 2015-2020

Tahun	CAR (%)	NPL (%)	ROA (%)
2013	13,18%	2,80%	4,18%
2014	13,20%	3,52%	3,73%
2015	13,76%	2,78%	4,64%
2016	14,96%	2,30%	4,93%
2017	16,95%	1,78%	5,15%
2018	16,99%	1,55%	5,03%
2019	18,31%	1,69%	4,74%
2020	20,59%	2,02%	4,19%
Rata-rata	15,99%	2,31%	4,57%

Sumber : Data Keuangan PT. Bank BRI Tbk, 2021

Variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur tingkat *Return On Asset* (ROA) suatu bank adalah *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL).

Berdasarkan data pada tabel di atas, periode tahun 2013 sampai 2020 diperoleh rata-rata nilai *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar 15,99%. Kemudian nilai *Non Performing Loan* (NPL) diperoleh rata-rata sebesar 2,31% dan besarnya nilai *Return On Asset* (ROA) diperoleh rata-rata sebesar 4,57%.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) Pada PT. Bank BRI Tbk Pada Periode Tahun 2013-2020.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Capital Adequacy Ratio

CAR merupakan rasio perbandingan antara modal dan Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR) dan rasio tersebut digunakan sebagai ukuran kewajiban penyediaan modal minimum bank (Riyadi, 2006:161). Rasio ini dirumuskan:

$$CAR = \frac{\text{Modal Bank}}{\text{Total ATMR}} \times 100\%$$

2. Non Performing Loan

Menurut Herman Darmawi (2011:16) pengertian *non performing loan* (NPL) adalah salah satu pengukuran dari rasio risiko usaha bank yang menunjukkan besarnya risiko kredit bermasalah yang ada pada suatu bank. Rumus untuk mencari NPL sebagai berikut:

$$NPL = \frac{\text{Kredit Bermasalah}}{\text{Total Kredit}} \times 100\%$$

3. Return on Asset

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah ROA diukur dari kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan seluruh asetnya (Husnan dan Pudjiastuti, 2006:74). Rasio ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Rata-rata Total Assets}} \times 100\%$$

III. METODE PENELITIAN

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

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			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CAR (X1)	8	13.18	20.59	15.9925	2.67736
NPL (X2)	8	1.55	3.52	2.3050	.68159
ROA (Y)	8	3.73	5.15	4.5737	.49474
Valid N (listwise)	8				

Capital Adequacy Ratio diperoleh *varians* minimum sebesar 13,18% dan *varians maximum* 20,59% dengan *mean score* sebesar 15,99% dengan standar deviasi 2,67%.

Non Performing Loan diperoleh *varians* minimum sebesar 1,5% dan *varians maximum* 3,52% dengan *mean score* sebesar 2,300% dengan standar deviasi 0,68%.

Return on Asset diperoleh *varians* minimum sebesar 3,73% dan *varians maximum* 5,15% dengan *mean score* sebesar 4,57% dengan standar deviasi 0,49%.

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 ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.191	1.186		7.747
	CAR (X1)	-.145	.050	-.783	-2.892
	NPL (X2)	-1.000	.196	-1.378	-5.092

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,191 - 0,145X1 - 1,000X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 9,191 diartikan jika Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan tidak ada, maka telah terdapat nilai Return on Asset sebesar

9,191 point.

- 2) Koefisien regresi Capital Adequacy Ratio sebesar -0,145, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan Capital Adequacy Ratio sebesar -0,145 maka Return on Asset juga akan mengalami perubahan sebesar -0,145 point.
- 3) Koefisien regresi Non Performing Loan sebesar -1,000, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan Non Performing Loan sebesar -1,000 maka Return on Asset juga akan mengalami perubahan sebesar -1,000 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 Capital Adequacy Ratio Terhadap Return on Asset.

		CAR (X1)	ROA (Y)
CAR (X1)	Pearson Correlation	1	.278
	Sig. (2-tailed)		.505
ROA (Y)	Pearson Correlation	.278	1
	Sig. (2-tailed)	.505	

a. Listwise N=8

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,278 artinya Capital Adequacy Ratio memiliki hubungan yang rendah terhadap Return on Asset.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Non Performing Loan Terhadap Return on Asset.

		NPL (X2)	ROA (Y)
NPL (X2)	Pearson Correlation	1	-.775*
	Sig. (2-tailed)		.024
ROA (Y)	Pearson Correlation	-.775*	1
	Sig. (2-tailed)	.024	

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

b. Listwise N=8

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,775 artinya Non Performing Loan memiliki hubungan yang negatif kuat terhadap Return on Asset.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan secara simultan Terhadap Return on Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.791	.22611

a. Predictors: (Constant), NPL (X2), CAR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,992 artinya Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Return on Asset.

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 Capital Adequacy Ratio Terhadap Return on Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	-.077	.51335

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,077 artinya Capital Adequacy Ratio memiliki kontribusi pengaruh sebesar 7,7% terhadap Return on Asset.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Non Performing Loan Terhadap Return on Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.535	.33747

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,601 artinya Non Performing Loan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,1% terhadap Return on Asset.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan Terhadap Return on Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.791	.22611

a. Predictors: (Constant), NPL (X2), CAR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,851 artinya Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 85,1% terhadap Return on Asset, sedangkan sisanya sebesar 14,9% 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 Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Capital Adequacy Ratio Terhadap Return on Asset.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.753	1.173		3.199	.019
	CAR (X1)	.051	.072	.278	.708	.505

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (0,708 < 2,447), dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Non Performing Loan Terhadap Return on Asset.

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	5.871	.448		13.118	.000
	NPL (X2)	-.563	.187	-.775	-3.007	.024

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (-3,007 > -2,447), dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara Non Performing Loan terhadap Return on Asset.

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 Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan terhadap Return on Asset.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan Terhadap Return on Asset.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.458	2	.729	14.256	.009 ^b
	Residual	.256	5	.051		
	Total	1.713	7			

a. Dependent Variable: ROA (Y)

b. Predictors: (Constant), NPL (X2), CAR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (14,256 > 5,410), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan terhadap Return on Asset.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Capital Adequacy Ratio Terhadap Return on Asset

Capital Adequacy Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan korelasi sebesar 0,278 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 7,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (0,708 < 2,447). Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset

2. Pengaruh Non Performing Loan Terhadap Return on Asset

Non Performing Loan berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan korelasi sebesar -0,775 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (-3,007 > -2,447). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Non Performing Loan terhadap Return on Asset.

3. Pengaruh Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan Terhadap Return on Asset

Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,191 - 0,145X1 - 1,000X2$, nilai korelasi sebesar 0,992 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 85,1% sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi faktor lain. Pengujian

hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($14,256 > 5,410$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan terhadap Return on Asset.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Capital Adequacy Ratio tidak berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan kontribusi pengaruh sebesar 7,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau ($0,708 < 2,447$).
- b. Non Performing Loan berpengaruh negatif signifikan terhadap Return on Asset dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($-3,007 > 2,447$).
- c. Capital Adequacy Ratio dan Non Performing Loan berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan kontribusi pengaruh sebesar 85,1% sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($14,256 > 5,410$).

2. Saran

- a. Bank harus dapat memaksimalkan Capital Adequacy Ratio (CAR) agar bank mendapatkan modal yang cukup untuk melakukan kegiatan operasionalnya yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan.
- b. Manajemen resiko harus lebih selektif lagi dalam memilih calon kreditur supaya Non Performing Loan (NPL) pada bank tidak terus meningkat dan bank juga dapat meminimalisir kerugian yang akan dialami akibat kredit bermasalah.
- c. Manajemen bank harus mampu meningkatkan terus profitabilitas bank agar bank bisa mendapatkan laba yang tinggi sehingga bank mendapatkan dana yang dapat digunakan untuk kegiatan operasional bank.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Serpong Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Akdon & Riduan. 2010. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Cetakan 2. Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: C.V. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplkasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gitman, Lawrence J. dan Chad J. Zutter. 2012. *Principles of Managerial Finance*. 13th Edition. Global Edition: Pearson Education Limited.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2012. *Teori Akuntansi Edisi Revisi 2011*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2009. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Judisseno, Rismy. 2005. *Perpajakan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Jumingan. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Malayu S.P., Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Jakarta.
- Munawir, S. 2010. *Analisis Laporan Keuangan Edisi Keempat*. Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: Liberty.
- R. Terry, George. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Riyanto, Bambang. 2010. *Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan. Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Rodoni, Ahmad dan Indoyama Nasaruddin. 2007. *Modul Manajemen Keuangan*. Jakarta.
- Sarwono. 2012. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi (8th ed.)*. Yogyakarta: Ekonisia
- Stice, Earl K, James D Stice dan Fred Skousen. 2009. *Akuntansi Keuangan Menengah*. Edisi 16. Buku 2. Edisi Bahasa Indonesia. Terjemahan Oleh Ali Akbar. Jakarta: Salemba Empat.
- Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yulianta, Y., Muldani, V., Nurjaya, N., Suratminingsih, S., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Pay Out Ratio Yang Berdampak Pada Return On Asset Pada Pt. Mandom Indonesia, Tbk Di Cibitung Periode 2010-2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 2(1), 62-72.

**PENGARUH LOKASI DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PADA APARTEMEN PARAGON VILLAGE
DI KARAWACI**

Triyadi^{1*}, Abdul Khoir², Jasmani³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02488@unpam.ac.id^{1*}

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lokasi dan promosi terhadap keputusan pembelian pada Apartemen Paragon Village di Karawaci. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 41,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,044 > 1,986$). Promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 49,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,529 > 1,986$). Lokasi dan promosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 10,352 + 0,267X_1 + 0,484X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 54,9%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($51,711 > 2,710$).

Kata Kunci: Lokasi, Promosi, Keputusan Pembelian

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of location and promotion on purchasing decisions at Paragon Village Apartments in Karawaci. 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 location has a significant effect on purchasing decisions by 41.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.044 > 1.986$). Promotion has a significant effect on purchasing decisions by 49.9%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($9.529 > 1.986$). Location and promotion simultaneously have a significant effect on purchasing decisions with the regression equation $Y = 10.352 + 0.267X_1 + 0.484X_2$. The influence contribution is 54.9%, hypothesis testing is obtained by F arithmetic $>$ F table or ($51.711 > 2.710$).

Keywords: Location, Promotion, Purchase Decision

I. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian dewasa ini salah satunya ditandai dengan munculnya berbagai macam bentuk properti yang sangat cepat dan terus menerus. Berbagai produk yang sebelumnya tidak terbayangkan, kini telah dikenal secara luas oleh masyarakat. Implikasi dari kecendrungan ini adalah di satu pihak, masyarakat sebagai konsumen mempunyai pilihan yang lebih banyak dan di pihak lain, perusahaan sebagai produsen didorong untuk terus mengikuti arah kebutuhan masyarakat dengan memanfaatkan kesempatan yang tersedia dan melihat kemungkinan-kemungkinan teknologi yang dimilikinya dalam pengembangan desain produknya.

Jaman semakin berkembang dan peradaban manusia pun semakin berkembang dari waktu ke waktu menyebabkan kebutuhan akan hunian yang mulanya tidak begitu penting, menjadi salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi disamping pendidikan dan kesehatan. Melihat perkembangan ini maka usaha dalam bidang properti (perumahan atau apartemen) menjadi terbuka lebar dan berkembang pesat. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan yang mengelola bisnis properti.

PT Broadbiz Realty merupakan perusahaan yang berhgerak dibidang pengelolaan manajemen pengembang/developer, agen properti dan kontraktor yang berdiri pada tahun 2011 yang mengembangkan berbagai proyek perumahan, penjualan serta pembangunan di kawasan Jabodetabek diantaranya Apartemen Paragon Village di Karawaci dengan konsep *One Stop Living Apartment*, Apartemen Paragon Square dengan konsep *Mix Use Building* yang terdiri dari Apartemen, Hotel, Cafe & resto, dan *Office Area*, Perumahan Paragon Residence dengan konsep *Mini Cluster Minimalis tropis*, dan *Giri Mukti Residence*. Produk yang di pasarkan adalah apartemen atau hunian vertikal sebagai tempat tinggal maupun investasi yang dibutuhkan oleh semua orang. Artinya, kebutuhan terhadap produk tersebut tidak pernah berhenti (*repeat business*) seiring meningkatnya angka kelahiran dan bertambahnya jumlah penduduk serta keterbatasannya lahan untuk menciptakan hunian dalam jumlah yang banyak. Apartemen Paragon Village terdiri dari 4 tower dengan total unit 1272. Lokasinya ada di Jalan Raya Binong, Karawaci, Tangerang.

PT. Broadbiz Realty selaku pengelola *developer* dan agen penjualan dari *Apartemen Paragon Village* merupakan salah satu perusahaan yang memiliki nama dalam bisnis properti. Seiring bertambahnya proyek yang pernah diselesaikan dan yang sedang dikelola oleh PT. Broadbiz Realty, tingkat kepercayaan konsumen juga semakin meningkat. Tingkat kepercayaan konsumen memiliki bagian yang cukup penting terhadap pengambilan keputusan pembelian suatu produk. Semakin tinggi tingkat kepercayaan konsumen, semakin besar juga kepercayaan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian properti tersebut. Dengan semakin banyaknya pengembang apartemen yang juga menawarkan hunian serupa maka banyak konsumen yang berpikir untuk melakukan pembelian apartemen tersebut. Dimana keputusan pembelian merupakan kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pembelian terhadap produk yang ditawarkan oleh penjual. keputusan konsumen adalah motif atau dorongan yang timbul terhadap sesuatu dimana pembeli melakukan pembelian disebabkan adanya kebutuhan dan keinginan. Menurut Kotler dan Amstrong (2017:149) menyatakan bahwa keputusan pembelian adalah tahap proses keputusan dimana konsumen secara aktual melakukan pembelian produk. Konsumen sebagai pelaku utama dalam proses pembelian selalu menjadi perhatian produsen.

Paragon Village menawarkan *type studio and type dua kamar* yang dapat menjadi pilihan bagi mahasiswa maupun pasangan yang baru menikah. Apartemen ini dilengkapi dengan fasilitas yang cukup lengkap untuk memenuhi kebutuhan penghuninya, termasuk kolam renang, pusat kebugaran, karaoke, kafe, layanan laundry, kamera pengawas,

keamanan 24 jam, ATM center, serta lahan parkir di dalam maupun luar ruangan. Dengan harga *low end*, apartemen ini menawarkan hunian yang nyaman dengan arsitektur dengan tatanan minimalis tropis sangat sesuai dengan gaya hidup modern, dinamis dan prestisius.

Apartemen Paragon Village seharusnya mampu menjadi salah satu pilihan masyarakat untuk memiliki hunian maupun investasi karna nilainya yg terus berkembang.

Faktor lokasi menjadi faktor yang utama antara lain karna tingkat kemacetan yang semakin hari semakin meningkat di Jakarta, sehingga membuat masyarakat mencari akses alternatif untuk melakukan aktivitasnya. Tidak hanya kemacetan, kedekatan dengan fasilitas-fasilitas umum seperti fasilitas kesehatan, pendidikan, pusat perbelanjaan, tempat hiburan, jalan tol dan pusat bisnis juga menjadi bahan pertimbangan konsumen. Semakin dekat dengan fasilitas umum yang akan mempermudah konsumen dalam memutuskan untuk membeli properti tersebut. Pemilihan lokasi mempunyai fungsi yang strategis karena dapat ikut menentukan tercapainya tujuan badan usaha.

Mengacu pada berbagai sumber, lokasi merupakan aktivitas pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian atau penyaluran barang dan jasa dari produsen kepada konsumen, Tjiptono (2017:345). Pentingnya lokasi bagi perusahaan jasa bergantung pada jenis dan derajat interaksi yang terlibat. Lokasi merupakan suatu tempat dimana hasil produk perusahaan berada. Lokasi akan ikut berperan dalam menentukan kesuksesan dan pencapaian suatu usaha karena lokasi akan berpengaruh terhadap besarnya pasar potensial yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan.

Jika dilihat dari peta lokasi dan keluhan pembeli, maka letak *Apartemen Paragon Village* memiliki lokasi yang dekat dengan pasar tradisional dimana pasar tradisional identik dengan kotor dan bau sampah. Dan lokasi juga sering terjadi kepadatan kendaraan yang sudah menjadi rutinitas setiap harinya. Hal ini juga yang menyebabkan banyak konsumen yang beralih ke apartemen yang lain. Selain itu juga sudah banyak apartemen lain yang berdiri dekat dengan *Apartemen Paragon Village* seperti *City Light*, *Green Lake View*, *Resort* dan lainnya. Lokasi Juga merupakan saluran distribusi yaitu jalur yang dipakai untuk perpindahan produk dari produsen ke konsumen. Menurut Heizer dan Render (2015:128) Lokasi juga pendorong biaya dan pendapatan, maka lokasi seringkali memiliki kekuasaan untuk membuat strategi bisnis perusahaan. Lokasi yang strategis bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Selain faktor lokasi, faktor promosi juga sangat penting dilakukan guna memberikan informasi kepada konsumen atau calon pembeli atau penyewa. Kegiatan promosi yang dilakukan selama ini disinyalir masih belum maksimal sehingga dapat mempengaruhi jumlah konsumen yang menyewa.

Dilihat dari tabel di atas menggambarkan bahwa perusahaan harus membenahi kondisi penjualan dengan melakukan kegiatan promosi dan pelayanan yang maksimal, adanya penurunan kegiatan promosi yang dilakukan pihak *Apartemen Paragon Village*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Apartemen Paragon Village di Karawaci.**

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Lokasi

Menurut Tjiptono (2017:246) mendefinisikan lokasi adalah tempat usaha beroperasi atau tempat usaha melakukan kegiatan untuk menghasilkan barang dan jasa yang mementingkan segi ekonominya. Adapun dimensi yang digunakan meliputi: 1. Akses, 2. Visibilitas, 3. Tempat parkir, 4. Ekspansi, 5. lingkungan.

2. Promosi

Menurut Kotler dan Keller (2017:263) berpendapat “Promosi adalah ramuan khusus dari iklan pribadi, promosi penjualan dan hubungan masyarakat yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan iklan dan pemasarannya”. Adapun dimensi yang digunakan meliputi: 1. Periklanan, 2. Promosi penjualan, 3. Penjualan pribadi, 4. Publisitas, 5. Pemasaran langsung

3. Keputusan Pembelian

Menurut Kotler (2017:222) “Keputusan pembelian adalah serangkaian proses yang dilalui konsumen dalam memutuskan tindakan pembelian”. Adapun dimensi-dimensi keputusan pembelian adalah sebagai berikut: 1. Tujuan membeli produk, 2. Proses informasi, 3. Kematangan produk, 4. Merekomendasikan, 5. Melakukan pembelian ulang

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 1.254 responden Apartemen Paragon Village di Karawaci

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik rumus Slovin dan diperoleh sampel berjumlah 93 responden.

4. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Teknik 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 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Descriptive Statistics		Mean	Std. Deviation
		Minimum	Maximum		
Kualitas Produk (X1)	90	31	48	37.78	4.022
Kualitas Pelayanan (X2)	90	31	46	37.89	3.698
Keputusan Pembelian (Y)	90	32	46	38.81	3.541
Valid N (listwise)					

Kualitas produk diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,778 dengan standar deviasi 4,022. Kualitas pelayanan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,789 dengan standar deviasi 3,698.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,881 dengan standar deviasi 3,541.

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 ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.576	2.734		3.869	.000
	Kualitas Produk (X1)	.288	.088	.327	3.281	.001
	Kualitas Pelayanan (X2)	.458	.095	.479	4.808	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,576 + 0,288X1 + 0,458X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,576 diartikan jika kualitas produk dan kualitas pelayanan tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 10,576 point.
- 2) Koefisien regresi kualitas produk sebesar 0,288, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas produk sebesar 0,288 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,288 point.
- 3) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,458, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan sebesar 0,458 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,458 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 Kualitas Produk Terhadap Keputusan

**Pembelian.
Correlations^b**

		Kualitas Produk (X1)	Keputusan Pembelian (Y)
Kualitas Produk (X1)	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=90

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kualitas produk memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

Correlations^b

		Kualitas Pelayanan (X2)	Keputusan Pembelian (Y)
Kualitas Pelayanan (X2)	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=90

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,706 artinya kualitas pelayanan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Secara Simultan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.543	2.394

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,744 artinya kualitas produk dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.428	2.678

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,434 artinya kualitas produk memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,4% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.492	2.523

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,498 artinya kualitas pelayanan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,8% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Secara Simultan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.543	2.394

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,553 artinya kualitas produk dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,3% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

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 kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.893	2.682		.000
	Kualitas Produk (X1)	.580	.071	.659	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,220 > 1,987), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.214	2.754		.000
	Kualitas Pelayanan (X2)	.676	.072	.706	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,339 > 1,987), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian

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 produk dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.099	2	308.550	53.829	.000 ^b
	Residual	498.690	87	5.732		
	Total	1115.789	89			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,829 > 2,710), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kualitas produk Terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,659 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,220 > 1,987). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

2. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,706 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,339 > 1,987). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

3. Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas produk dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,576 + 0,288X_1 + 0,458X_2$, nilai korelasi sebesar 0,744 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,829 > 2,710). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,220 > 1,987).

- b. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,339 > 1,987)$.
- c. Kualitas produk dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(53,829 > 2,710)$.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus meningkatkan kualitas produk coklat dengan memilih bahan baku yang berkualitas sehingga produk yang dihasilkan mampu memenuhi keinginan konsumen.
- b. Perusahaan harus melengkapi fasilitas produksi dengan peralatan yang cukup canggih sehingga mampu memenuhi kuantitas pembelian konsumen.
- c. Perusahaan harus berupaya membuat varian produk yang lebih inovatif sehingga permintaan konsumen selalu dapat disediakan atau dapat dipenuhi

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 17-26.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Alma, Buchori (2011) *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*, Bandung: CV. Alfabetha.
- Anaroga, Panji (2016) *Manajemen Bisnis*, Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arief. M, *Metodologi Penelitian*, (2015) Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto, Suharsimi (2015) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Assauri, Sofian (2015) "*Customer Service yang Baik Landasan Pencapaian Customer Satisfaction dalam Usahawan*", Jakarta.
- Erlangga, H., Jasmani, J., & Nurjaya, N. (2019). Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Modise Busana Sejati Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 300-308.
- Ghozali, Imam (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasan, Ali (2013) *Marketing*. Yogyakarta: Media Utama.
- Hasibuan, Malayu (2017) *Manajemen*, Jakarta: Haji Masagung.
- Husen, Umar (2015) *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kotler dan Amstrong (2017) *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga..
- Kotler dan Keller (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Saladin, Djaslim (2015) *Manajemen Pemasaran*, Bandung: Linda Karya.
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sarwono, Jonathan (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Bilson (2016) *Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Edisi Keenam, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Swastha, Bashu dan T. Handoko 2016) *Manajemen Pemasaran Moderen*, Yogyakarta: BPFE.
- Syofian Siregar (2017) *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy (2017) *Service Quality and Satisfiation*, Edisi Tiga, Jakarta: Andi.
- Usmara (2014) *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*, Yogyakarta: Amoro book.

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NIKE INDUSTRIES DI TANGERANG**

Edian Fahmy^{1*}, Sinta Sulistiani², Sudiarto³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen01179@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen01179@unpam.ac.id)

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Nike Industries 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 Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sebesar 44,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($12,186 > 1,973$). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sebesar 42,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($11,684 > 1,973$). Efikasi Diri dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,096 + 0,388X_1 + 0,360X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($101,063 > 2,650$).

Kata Kunci: Efikasi Diri, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-efficacy and training on employee performance at PT. Nike Industries 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 self-efficacy has a significant effect on employee performance by 44.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($12,186 > 1,973$). Training has a significant effect on employee performance by 42.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($11,684 > 1,973$). Self-efficacy and training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.096 + 0.388X_1 + 0.360X_2$ and the contribution of the influence is 52.3%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($101,063 > 2,650$).

Keywords: Self-Efficacy, Training, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

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.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016:11) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun 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.

Dalam dunia bisnis disektor industri manufaktur telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 yang mengatur tentang industri manufaktur menyebutkan bahwa industri merupakan kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, setengah jadi menjadi barang jadi dengan nilai yang lebih tinggi. Kemudian dalam skala nasional dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 28 tahun 2008 tentang kebijakan industri nasional dimana pengembangan industri nasional bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri, memiliki struktur persaingan yang sehat, memiliki kinerja yang baik serta mampu memperkokoh ketahanan industri nasional.

PT. Nike Industries di Tangerang sebagai salah satu pelaku usaha manufaktur di industri sepatu dimana pasarnya disamping didalam negeri juga di ekspor ke beberapa Negara. Hal ini seorang karyawan tentunya harus memiliki cukup kemampuan dalam menerapkan konsep kualitas produk prime. Dengan kualitas produk yang baik tidak hanya mampu menciptakan image yang secara substansi juga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan namun juga memiliki implikasi pada terciptanya pelanggan yang setia dan produk yang sesuai standar yang ditetapkan.

Dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT. Nike Industries di Tangerang di Tangerang 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 dan besarnya potensi pertumbuhan ke depannya.

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.

PT. Nike Industries di Tangerang bertekad untuk menjadi perusahaan PMA yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Nike Industries di Tangerang harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. 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 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 kerjanya. 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.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu ,mencapai suatu tujuan ,menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu .hal ini selaras dengan pendapat kreitner dan kinicki (dalam putri ,2016) Efikasi diri merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (perceyadiri) dalam mengerjakan dan menjalankan atau pekerjaan tertentu .menurut Luthans &stajkoic (2015:338) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (kovidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi pengembangan karir ,sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan kontek tertentu sedangkan menurut schultz (1994) mendefinisikan self efficacy sebagai perasaan kita terhadap kecukupan ,efisiensi dan kemampuan kita dalam menge nai kehidupan (UII ,27 /09/2018) .efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu .semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi percaya diri pada kemampuan untuk berhasil.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja, 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. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja 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 informasi yang 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.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Efikasi diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nike Industries di Tangerang di Tangerang".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Efikasi Diri

Yang dimaksud efikasi diri dalam penelitian mengacu pada pendapat Bandura dalam Fred C. Lunenburg (2015:45) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal.

2. Pelatihan

Yang dimaksud pelatihan dalam penelitian mengacu pada pendapat Veithzal Rivai (2017:240) 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".

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya)

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 350 responden PT. Nike Industries di Tangerang, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 187 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan, Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

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*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi Diri (X1)	187	29	48	37.93	3.801
Pelatihan (X2)	187	29	46	37.66	3.647
Kinerja Karyawan (Y)	187	28	47	38.36	3.513
Valid N (listwise)	187				

Efikasi Diri diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 3,801.

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,76 dengan standar deviasi 3,647.

Kinerja Karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,513.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	10.096	2.000		5.048	.000
Efikasi Diri (X1)	.388	.063	.420	6.179	.000
Pelatihan (X2)	.360	.065	.373	5.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,096 + 0,388X_1 + 0,360X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,096 diartikan jika Efikasi Diri dan Pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Karyawan sebesar 10,096 point.
- 2) Koefisien regresi Efikasi Diri sebesar 0,388, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Efikasi Diri sebesar 0,388 maka kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 point.
- 3) Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,360, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pelatihan sebesar 0,360 maka kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 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 Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations ^b	
		Efikasi Diri (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Efikasi Diri (X1)	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,667 artinya Efikasi Diri memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations ^b	
		Pelatihan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya Pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Efikasi Diri dan Pelatihan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.523	.518	2.438

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,724 artinya Efikasi Diri dan Pelatihan 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.442	2.623

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,445 artinya Efikasi Diri memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,5% terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.421	2.672

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,425 artinya Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.523	.518	2.438

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,523 artinya Efikasi Diri dan Pelatihan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,3% terhadap kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,7% 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 Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.970	1.929		7.761	.000
	Efikasi Diri (X1)	.617	.051	.667	12.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,186 > 1,973), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.720	2.033		7.242	.000
	Pelatihan (X2)	.628	.054	.652	11.684	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,684 > 1,973), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan 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 Efikasi Diri dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201.365	2	600.682	101.063	.000 ^b
	Residual	1093.630	184	5.944		
	Total	2294.995	186			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (101,063 > 2,650), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan korelasi sebesar 0,667 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,186 > 1,973). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara

Efikasi Diri terhadap kinerja Karyawan diterima.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,684 > 1,973$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja Karyawan diterima.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,096 + 0,388X_1 + 0,360X_2$, nilai korelasi sebesar 0,724 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($101,063 > 2,650$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Efikasi Diri dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan diterima

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,186 > 1,973$).
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,684 > 1,973$).
- Efikasi Diri dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($101,063 > 2,650$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Perusahaan harus mendorong karyawan memiliki semangat dalam bekerja serta memberikan ruang pada karyawan terkait dengan kematangan karirnya.
- Perusahaan harus selalu melakukan program pelatihan guna memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan Karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Pelatihan yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho (2014). *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*, Andi, Yogyakarta.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Edwin B Flippo, "*Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Edy Sutrisno "*Sumber Daya Manusia*", PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- Fandy Tjiptono, "*Service Quality and Satisfaction*", Edisi tiga, Andi, Jakarta, 2016.
- 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.
- Husein Umar, “*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*”. PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Robbins, S. & Judge, T, “*Organizational Behavior*”, Edisi keduabelas., Prentice Hall, 2014.
- Sagala, Syaiful. “*Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*”. Alfabeta, Bandung, 2013.
- Salam, Darma Setyawan, “*Manajemen Pemerintahan Indonesia*”, Djambatan, Jakarta, 2014.
- Sedarmayanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Siagian Sondang P, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- 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, Edy, “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- 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
- Tulus, Tu’u, “*Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. PT. Grasindo, Jakarta, 2004.
- Veithzal Rivai, , “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Wawan S. Suherman, “*Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*”, FIK UNY, Yogyakarta, 2014.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTILINK INTEGRA PERSADA
DI KEBAYORAN BARU JAKARTA SELATAN**

Yan Kristian Halomoan^{1*}, Retno Japanis Permatasari², Mitri Nelsi³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[halo.krist@gmail.com^{1*}](mailto:halo.krist@gmail.com)

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multilink Integra Persada di Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,746 > 1,997$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,614 > 1,997$). Kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,640 + 0,393X1 + 0,433X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 64,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($58,692 > 2,750$).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. Multilink Integra Persada in Kebayoran Baru, South 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 leadership has a significant effect on employee performance by 48.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7,746 > 1,997$). Work Discipline has a significant effect on employee performance by 47.1%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7.614 > 1.997$). Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.640 + 0.393X1 + 0.433X2$ and the contribution of influence is 64.7%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($58,692 > 2,750$).

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti belakangan ini, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan demikian, kekuatan perusahaan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang didukung perusahaan tersebut baik pada tingkat top, middle, maupun lower.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap, terampil, jujur tetapi yang terpenting seseorang tersebut mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan sumber daya manusia tidak ada artinya bagi perusahaan, jika seseorang tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila seseorang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan dipengaruhi oleh disiplin kerja seseorang tersebut, maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya perusahaan harus mempunyai kebijakan untuk para karyawannya. Kebijakan yang diberikannya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan. Salah satu yang dibudayakan perusahaan adalah disiplin kerja. Hal ini dilakukan pada tingkat karyawan bawah tetapi juga pada tingkat karyawan agar semua pekerja bisa dilakukan secara efektif.

Menurut Fahmi (2014:15), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan serta ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”. Adapun menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15), “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang terjadi di kantor PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan masih kurangnya kerjasama sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan pada PT Multilink Integra Persada bahwa kepemimpinan diperusahaan tersebut belum maksimal, ada faktor didalam kepemimpinan yaitu toleransi, permasalahan yang terkait faktor toleransi ialah kurangnya keringanan dalam memberikan izin sakit yang jangka waktunya sebentar sehingga karyawan selalu menambah izin mereka tanpa sepengetahuan HRD. Sehingga berdampak pada kedisiplinan dan kinerja karyawan. Adanya faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan selain faktor kepemimpinan yaitu kedisiplinan kerja.

Menurut Hasibuan (2018:193), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun Menurut 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. ”Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun kurangnya semangat kerja pada pegawai PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan sehingga mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan permasalahan di PT Multilink Integra Persada bahwa terdapat faktor disiplin kerja karyawan, salah satunya tercermin dari tingkat kehadiran karyawan,

permasalahan yang terkait kehadiran ialah karyawan sering sekali datang tidak tepat waktu dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan dilapangan menunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang berbeda-beda setiap bulannya terkadang naik dan terkadang turun untuk jumlah karyawan yang datang tepat waktu, datang terlambat dan tidak masuk menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan ini masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam waktu. Dan apabila karyawan melanggar aturan perusahaan dari atasan sendiri tidak memberikan sanksi apapun kepada karyawan yang tidak disiplin. Maka dapat disimpulkan dari data tabel dan keterangan diatas bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan masih belum maksimal.

Adanya faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor kepemimpinan dan faktor kedisiplinan kerja. Hal ini diketahui karena data yang telah didapat dalam penelitian ini.

Menurut Mangkunegara (2016:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun hal-hal yang mempengaruhi kinerja PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan, ialah kurangnya ketepatan waktu akibat karyawan yang lalai terhadap proses instalasi jaringan kepada pelanggan yang telah ditargetkan pada PT Multilink Integra Persada Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang diberikan oleh perusahaan, ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang didapat dari perusahaan. Kondisi yang ada menimbulkan permasalahan dalam pencapaian hasil kerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya kepemimpinan dan motivasi.

Kinerja merupakan faktor terpenting dalam perusahaan, karena kinerja adalah penentu dari tercapainya visi dan misi perusahaan. Sedikitnya dorongan dan semangat kerja para karyawan yang diberikan dari perusahaan menjadikan kinerja para karyawan mengalami penurunan.

Berkaitan dengan pentingnya faktor kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini perlu diperhatikan pada PT Multilink Integra Persada yang bergerak di bidang layanan jasa layanan internet. Yang siap memasang paket internet kepada masyarakat. PT Multilink Integra Persada bisa dibilang adalah perusahaan jasa pemasangan internet yang lumayan mendominasi dalam pelayanan jasa internet yang ada di Indonesia. Dalam menghadapi tuntutan masyarakat akan peningkatan pelayanan yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya maka setiap kantor diusahakan untuk tidak berbuat salah yang menyebabkan keterlambatan pemasangan internet, karena pengguna jasa tidak akan menerima alasan keterlambatan karena alasan kantor. Untuk itu dalam membentuk suatu pelayanan secara utuh dan berkualitas, maka dibutuhkan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam masalah kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja, untuk itu judul yang diambil adalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multilink Integra Persada di Kebayoran baru Jakarta Selatan”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. 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.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “disiplin kerja 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.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 responden PT. Multilink Integra Persada di Kabupaten Baru Jakarta Selatan, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan, Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

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*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	67	31	48	37.10	4.314
Disiplin Kerja (X2)	67	28	45	37.25	3.811
Kinerja Karyawan (Y)	67	31	47	38.36	3.566
Valid N (listwise)	67				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,71 dengan standar deviasi 4,314.

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,72 dengan standar deviasi 3,811.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,566.

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^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.640	2.866		2.666	.010
Kepemimpinan (X1)	.393	.070	.475	5.646	.000
Disiplin Kerja (X2)	.433	.079	.463	5.506	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,640 + 0,393X1 + 0,433X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,640 diartikan jika kepemimpinan dan disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,640 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,393, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,393 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin Kerja sebesar 0,433, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin Kerja sebesar 0,433 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,433 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 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kepemimpinan (X1) Kinerja Karyawan (Y)	
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,693 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,687 artinya disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	
1	.804 ^a	.647	.636	2.151	

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,804 artinya kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.472	2.591

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,480 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.463	2.613

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

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

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.636	2.151

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,647 artinya kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.107	2.762		6.194
	Kepemimpinan (X1)	.573	.074	.693	7.746

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,746 > 1,997), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14.424	3.160		4.565
	Disiplin Kerja (X2)	.642	.084	.687	7.614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,614 > 1,997), 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 kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.227	2	271.614	58.692	.000 ^b
	Residual	296.176	64	4.628		
	Total	839.403	66			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (58,692 > 2,750), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,693 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,746 > 1,997). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja 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 ($7,614 > 1,997$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,640 + 0,393X_1 + 0,433X_2$, nilai korelasi sebesar 0,804 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($58,692 > 2,750$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,746 > 1,997$).
- b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,614 > 1,997$).
- c. Kepemimpinan dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($58,692 > 2,750$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus setiap tahun melakukan penilaian kerja pimpinan harus melakukan secara transparan dan tidak pilih kasih.
- b. Perusahaan harus melakukan pengawasan terkait jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kantor sehingga karyawan memiliki disiplin waktu yang lebih baik
- c. Perusahaan harus selalu melakukan evaluasi terkait kemampuan kerja karyawan guna memastikan bahwa karyawan cukup memiliki kemampuan kerja yang baik atau jika ada kesempatan perusahaan harus melakukan pelatihan kepada karyawan secara terprogram dan adil setiap karyawan diberikan kesempatan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen : Mediatara.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi

- Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 305-314.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai dan Ella Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulastri, Lilis. (2014). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung : La Goods Publishing.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMAN 6 DI KOTA TANGERANG SELATAN**

Mulyadi^{1*}, Puji Harjianto², Hadi Winata³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen00031@unpam.ac.id^{1*}

Manuskrip: Februari -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,658 > 2,004$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 41,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,278 > 2,004$). Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,487 + 0,393X_1 + 0,409X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 60,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($40,547 > 2,780$).

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work discipline on teacher performance at SMAN 6 in South Tangerang City. 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 competence has a significant effect on teacher performance by 44.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6,658 > 2,004$). Work Discipline has a significant effect on teacher performance by 41.7%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6,278 > 2,004$). Competence and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 8.487 + 0.393X_1 + 0.409X_2$ and the contribution of the influence is 60.0%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($40.547 > 2.780$).

Keywords: Competence, Work Discipline, Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Menurut Barnawi dan Arifin (2016:7) “Guru sebagai seorang professional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya”. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas professional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan Proses pendidikan di sekolah atau Lembaga pendidikan.

Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja. seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain. Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam hal ini kualitas seorang guru dapat dilihat dari kinerja atau performance dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga untuk mengukur kinerja guru yang baik di perlukan alat pengukur kinerja yang baik yang sesuai untuk meningkat kinerjanya di perlukan evaluasi yang baik agar kualitas guru di Indonesia pada umumnya dan di Kota Bandung pada khususnya semakin meningkat.

SMAN 6 merupakan lembaga pendidikan yang memiliki program unggulan diantaranya a. Menjadi Sekolah Standar Nasional SSN b. Mengembangkan Sikap dan Kompetensi Keagamaan c. Mengembangkan Potensi Siswa Berbasis Multiple Intelligence d. Mengembangkan Budaya daerah e. Mengembangkan Kemampuan bahasa dan Teknologi Informasi f. Meningkatkan Daya serap Ke Perguruan Tinggi Favorit.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja di hasilkan oleh kemampuan dan disiplin yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki disiplin yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru baik yang sulit bagi pendidikan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut undang-undang republik indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang unggul. Guru yang profesional adalah

guru yang memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Selain itu, kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik di sekolah maupun perusahaan selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggung jawabnya tersebut mempunyai disiplin yang baik.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan performa atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan fihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan / Sekolah.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan mengadakan wawancara dengan kepala sekolah sebagai pimpinan utama SMAN 6 Kota Tangerang Selatan mengenai faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhi kinerja guru didapat bahwa kompetensi dan disiplin kerja adalah faktor paling dominan. Kepala Sekolah beranggapan bahkan banyak guru yang masih belum dapat menyesuaikan penampilan ketika mengajar, khususnya untuk guru-guru baru. Sedangkan untuk disiplin kerja kepala sekolah mengungkapkan tingkat kedisiplinan guru masih belum optimal.

Masalah kompetensi ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan 10 orang guru SMA N 6 Kota Tangerang Selatan menyatakan bahwa adanya beberapa guru yang kesulitan dalam mengetahui karakter peserta didik di sekolah.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2017) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2015:24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang terjadi dalam internal instansi. Beberapa hal yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang tidak optimal dan belum memenuhi standar ideal yaitu sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu dirasakan masih kurang kuat tertanam pada setiap guru dapat tercermin dari guru lebih lama (5-10 menit) untuk masuk ke dalam kelas di setiap jam pelajarannya. Selain itu pula ada beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan kewajiban administrasinya.

Masalah kedisiplinan kerja ini selaras dengan wawancara yang dilakukan dengan 10 orang guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan menyatakan bahwa masih adanya guru yang tidak hadir tanpa adanya keterangan jelas dan ketidakhadiran hanya disebabkan penyakit ringan yang sebenarnya masih bisa hadir bekerja. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan membuat target sekolah yang diharapkan tidak dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Sutrisno (2019:203) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Organisasi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2017:240) yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”.

3. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu 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 57 responden SMAN 6 di Kota Tangerang Selatan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 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*

	N	Descriptive Statistics		Mean	Std. Deviation
		Minimum	Maximum		
Kompetensi (X1)	57	31	48	37.30	4.217
Disiplin Kerja (X2)	57	28	45	37.04	3.713
Kinerja Guru (Y)	57	31	47	38.30	3.479

Valid N (listwise)	57				
--------------------	----	--	--	--	--

Kompetensi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,730 dengan standar deviasi 4,217.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,830 dengan standar deviasi 3,713.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,830 dengan standar deviasi 3,479.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	8.487	3.349		2.534	.014
Kompetensi (X1)	.393	.079	.476	4.970	.000
Disiplin Kerja (X2)	.409	.090	.437	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,487 + 0,393X1 + 0,409X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,487 diartikan jika kompetensi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 8,487 point.
- 2) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,393, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompetensi sebesar 0,393 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,409, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,409 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,409 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 Uji Koefisien Korelasi Terhadap kinerja guru.

		Correlations ^b	
		Kompetensi (X1)	Kinerja Guru (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,668 artinya kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,646 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.585	2.240

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,775 artinya kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.436	2.612

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

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

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.407	2.680

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,417 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,7% terhadap kinerja guru.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.585	2.240

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,600 artinya kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,0% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 40,0% 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 kompetensi terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.740	3.107		5.710	.000
	Kompetensi (X1)	.551	.083	.668	6.658	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,658 > 2,004), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.874	3.589		4.422	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.605	.096	.646	6.278	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,278 > 2,004), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.948	2	203.474	40.547	.000 ^b
	Residual	270.982	54	5.018		
	Total	677.930	56			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (40,547 > 2,780), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 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 (6,658 > 2,004). Dengan demikian

hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,646 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,278 > 2,004$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,487 + 0,393X_1 + 0,409X_2$, nilai korelasi sebesar 0,775 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($40,547 > 2,780$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,658 > 2,004$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,278 > 2,004$).
- Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($40,547 > 2,780$).

2. Saran

- Sebaiknya sekolah lebih mendorong guru untuk memiliki kompetensi Pedagogik. Kompetensi ini merupakan kemampuan atau keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik
- Sebaiknya sekolah melakukan pengawasan terkait kedisiplinan afar tujuan disiplin bagi guru di sekolah adalah untuk dapat meningkatkan kualitas, atau mutu pendidikan pada suatu sekolah dapat dicapai
- Sebaiknya sekolah lebih mendorong guru lebih aktif mengikuti kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) dan Komunitas Guru sehingga dapat bertukar ilmu dan pengalamannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Bentari Faka (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Index Cabang Bekasi. Jurnal Manajemen Bisnis Vol.6 No.2. ISSN: 2338-4794
- Edwin B Flippo, “*Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*”, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- 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.
- 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.
- Inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- John R. Schermerhorn, Jr, *“Manajemen”*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta, 2013
- Jonathan Sarwono *“Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Miftah Thoha *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.
- Robbins, S. & Judge, T, *“Organizational Behavior”*, Edisi keduabelas., Prentice Hall, 2014.
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Siagian Sondang P, *“Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. PT Fajar Interpretama Mandiri, Jakarta, 2015
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471-484.
- Veithzal Rivai, , *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Wawan S. Suherman, *“Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan”*, FIK UNY, Yogyakarta, 2014

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA
DI TANGERANG SELATAN**

Sutrisno^{1*}, Komarudin², San Ridwan Maulana³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen00035@unpam.ac.id^{1*}

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April -2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,424 > 1,986$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 51,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,892 > 1,986$). Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 10,440 + 0,272X_1 + 0,476X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($59,859 > 2,700$).

Kata Kunci: Display Produk, Kualitas Pelayanan, Keputusan Pembelian

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on teacher performance at SMK Sasmita Jaya in South 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 organizational culture has a significant effect on teacher performance by 43.3%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.424 > 1.986$). Work Discipline has a significant effect on teacher performance by 51.3%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($9,892 > 1,986$). Organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 10.440 + 0.272X_1 + 0.476X_2$ and the contribution of the influence is 56.5%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($59.859 > 2,700$).

Keywords: Product Display, Service Quality, Purchase Decision

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu langkah upaya yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*). Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya. UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional disebutkan “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Ambarita, 2012:20).

Pendidikan bukan hanya sekedar penguasaan materi dari setiap mata jumlah banyak tetapi juga berkualitas dan disiplin tinggi, mampu menjadi dinamisator, inovator, motivator dan penggerak pembangunan serta memproduksi tenaga-tenaga kerja yang berkualitas untuk berbagai jenis dan tingkatan keahlian.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan yang mempunyai tujuan mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pasal 15 menjabarkan tujuan pendidikan kejuruan yaitu mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, maka pengembangan SMK harus selalu mengacu pada kebutuhan pasar kerja. Pengembangan SMK bukan sekedar pada memperbesar jumlah unit SMK dan jumlah siswa, tetapi bagaimana menciptakan lulusan SMK yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai program studinya.

Sejalan dengan itu, Schippers (1994:19) menyatakan tujuan pendidikan kejuruan adalah membekali siswa agar memiliki kompetensi perilaku dalam bidang kejuruan tertentu sehingga yang bersangkutan mampu bekerja (memiliki kinerja) demi masa depan dan untuk kesejahteraan bangsa. Untuk itu siswa harus dibekali pengetahuan dan keterampilan praktis. Sudah menjadi masalah klasik bagi dunia pendidikan SMK di Indonesia pada umumnya, bahwa *link and match* antara lulusan pendidikan SMK dengan dunia usaha/dunia industri (DU/DI) sebagai pengguna lulusan pendidikan SMK belum maksimal. Pelaksanaan pembelajaran di SMK adalah realisasi pembelajaran program produktif yang ditentukan pada penguasaan dasar-dasar keahlian yang luas, kuat serta penguasaan alat dan bahan teknik bekerja yang tepat dengan alokasi untuk pembelajaran mata diklat produktif adalah 30% teori dan 70% praktek di lapangan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoretis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat penting dan menunjang keberhasilan tujuan yang dicanangkan sekolah.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya adalah guru yang berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didiknya. Sebagaimana dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam Bab II Pasal 2 yang menegaskan bahwa pendidik harus berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta

didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan komponen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu, guru harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus melalui pendidikan, pelatihan, dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat sehingga guru mampu dalam menciptakan suasana yang menarik dalam proses pembelajaran.

Budaya organisasi adalah perilaku karakter individu yang inisiatif individual, integrasi, serta mengandung unsur kesenian, moral, hukum, dan nilai, serta kebiasaan yang diperoleh manusia dalam berinteraksi sosial dengan anggota organisasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan bersama sebuah organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh warga sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikuti tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja (mengajar di kelas). Robbins (2016:62) menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar bagaimana karyawan bersikap. Budaya juga menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya.

Selain itu, kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik di sekolah maupun perusahaan selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggung jawabnya tersebut mempunyai disiplin yang baik. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S.P. Hasibuan, 2017:193). Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang terjadi dalam internal instansi. Beberapa hal yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang tidak optimal dan belum memenuhi standar ideal yaitu sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu dirasakan masih kurang kuat tertanam pada setiap guru dapat tercermin dari guru lebih lama (5-10 menit) untuk masuk ke dalam kelas di setiap jam pelajarannya. Selain itu pula ada beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan kewajiban administrasinya seperti mengisi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus tepat waktu. 2) Taat Terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dapat terlihat dari sikap guru terhadap pekerjaannya dan perilaku pada waktu bekerja yaitu beberapa guru ada yang meninggalkan lingkungan sekolah untuk mengurus kepentingan pribadi tanpa izin dari kepala sekolah sebagai pimpinan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018:63-64) mengungkapkan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, dan juga sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2017:240) yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”.

3. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu 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 95 responden SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 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*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	95	30	48	37.85	4.058
Disiplin Kerja (X2)	95	31	46	37.96	3.678
Kinerja Guru (Y)	95	32	46	38.78	3.498
Valid N (listwise)	95				

Budaya organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,785 dengan standar deviasi 4,058.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,796 dengan standar deviasi 3,678.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,878 dengan standar deviasi 3,498.

2. Analisis Verifikatif.

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.440	2.601		4.013	.000
Budaya Organisasi (X1)	.272	.081	.315	3.341	.001
Disiplin Kerja (X2)	.476	.090	.500	5.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,440 + 0,272X_1 + 0,476X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,440 diartikan jika budaya organisasi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 10,440 point.
- 2) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,272, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan budaya organisasi sebesar 0,272 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,476, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,476 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,476 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 budaya organisasi Terhadap kinerja guru.

		Correlations ^b	
		Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Guru (Y)
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,658 artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,716 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.556	2.331

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,752 artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.427	2.649

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,433 artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,3% terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.507	2.455

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,513 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,3% terhadap kinerja guru.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.556	2.331

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,565 artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,5% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi

faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.311	2.563		6.755
	Budaya Organisasi (X1)	.567	.067	.658	8.424

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,424 > 1,986), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.930	2.625		4.925
	Disiplin Kerja (X2)	.681	.069	.716	9.892

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,892 > 1,986), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

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

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	650.483	2	325.241	59.859	.000 ^b
	Residual	499.875	92	5.433		
	Total	1150.358	94			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (59,859 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 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 ($8,424 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,716 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,892 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,440 + 0,272X_1 + 0,476X_2$, nilai korelasi sebesar 0,752 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($59,859 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,424 > 1,986$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,892 > 1,986$).
- Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($59,859 > 2,700$).

2. Saran

- Lembaga hendaknya mengembangkan Standard Perilaku Sebagai Nilai-Nilai yang sama-samadipegang teguh seluruh guru dan staf sehingga mampu mengimplementasikan dalam lingkungan sekolah.
- baga harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin guru diperlakukan dengan adil.
- Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memberdayakan guru 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
- Edwin B Flippo, *“Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia”*, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Edy Sutrisno *“Sumber Daya Manusia”*, PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- 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.
- 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
- John R. Schermerhorn, Jr, *“Manajemen”*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta, 2013
- Jonathan Sarwono *“Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Keith Davis dan William B. Wether *“Perilaku Dalam Organisasi”* Jilid I, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Miftah Thoha *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.
- Oemar Hamalik, Oemar, *“Manajemen Pengembangan Manajemen”*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2014.
- Panji Anoraga *“Psikologi Kerja”*, Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Robbins, S. & Judge, T, *“Organizational Behavior”*, Edisi duabelas, Prentice Hall, 2014.
- Rodiatul Kusuma Wardani (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.31 No.1. Universitas Brawijaya
- Sagala, Syaiful. *“Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan”*. Alfabeta, Bandung, 2013.
- Salam, Darma Setyawan, *“Manajemen Pemerintahan Indonesia”*, Djambatan, Jakarta, 2014.
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Siagian Sondang P, *“Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta, 2015

- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Syofian Siregar, “*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- 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.

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP
KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT SURGANYA MOTOR
INDONESIA (PLANET BAN) CABANG PAMULANG,
TANGERANG SELATAN**

Yossy Wahyu Indrawan^{1*}, H. Hastono², Yanurianto³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen01946@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen01946@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada PT. Surganya Motor Indonesia (Planet Ban) Cabang Pamulang, Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 41,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,264 > 1,985)$. Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,109 > 1,985)$. Promosi dan kualitas pelayanan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 10,252 + 0,397X_1 + 0,352X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(51,467 > 2,700)$.

Kata Kunci: Promosi, Kualitas Pelayanan, Keputusan Pembelian

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of promotion and service quality on purchasing decisions at PT. The Paradise of Indonesian Motorcycles (Planet Tires) Pamulang Branch, South 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 promotion has a significant effect on purchasing decisions by 41.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(8,264 > 1,985)$. Service quality has a significant effect on purchasing decisions by 40.7%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(8.109 > 1.985)$. Promotion and service quality simultaneously have a significant effect on purchasing decisions with the regression equation $Y = 10.252 + 0.397X_1 + 0.352X_2$ and the contribution of the influence is 52.0%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or $(51.467 > 2,700)$.

Keywords: Promotion, Service Quality, Purchase Decision

I. PENDAHULUAN

Modifikasi maupun perbaikan dalam kendaraan sepeda motor saat ini terbilang cukup bervariasi, hal ini terlihat dari banyaknya toko produk *spare parts* motor yang beredar di Indonesia. Umumnya toko *spare parts* motor ini menyediakan kombinasi *spare parts* motor untuk kebutuhan pengguna sepeda motor. Potensi yang besar, tentunya membuat jenis toko *spare parts* motor kian berkembang. Sejumlah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, menilai hal ini sebagai peluang besar untuk membantu pengendara sepeda motor memenuhi kebutuhannya. Langkah ini diambil karena agen pemegang merek sepeda motor justru tak begitu aktif dalam menyediakan kebutuhan utama sepeda motor.

PT. Surganya Motor Indonesia merupakan perusahaan retail ban motor yang berkantor pusat di Depok. Toko-toko kami menggunakan nama: Planet Ban. Saat perusahaan sudah memiliki lebih dari 600 toko yang tersebar di seluruh Indonesia. Planet Ban yang merupakan jaringan toko modern terbesar di Indonesia dibawah naungan PT. Surganya Motor Indonesia. Bergerak di bidang suku cadang motor (roda dua) dengan produk ban sebagai produk utama, Super Planet ban memiliki visi untuk memberikan pengalaman berbelanja yang berbeda untuk mencapai kepuasan pelanggan. Planet Ban didirikan pada tahun 2011 dengan *outlet* pertama di Harapan Indah Bekasi. Hingga saat ini telah tersedia 900 *outlet* Planet Ban di seluruh Indonesia. Planet Ban menyediakan berbagai macam ban motor mulai dari ban biasa, ban tubless, ban lebar, hingga ban *high performance* dari berbagai merk

Saat ini planet ban memilik cabang/ *outlet* didaerah pamulang yang beralamat di Jalan Bukit Pamulang Indah Rt 020/004 Kel.Pamulang Timur Tangerang Selatan, Banten 15417. Planet Ban ini menyediakan berbagai macam ban motor mulai dari ban biasa, ban tubless, ban lebar, hingga ban *high performance* dari berbagai merk terkenal baik lokal maupun import untuk motor dengan kapasitas mesin hingga 250cc. Tidak hanya ban saja tetapi di dalam planet ban tersebut menyedikan servise, pengantian ban langsung, penggantian oli, pengisian angin nitrogren.

Dalam menunjang keberhasilan suatu produk dan jasa adalah dengan melalui pemanfaatan alat-alat promosi secara lebih efektif. Menurut Kotler dan Keller (2019:263) berpendapat “Promosi merupakan ramuan khusus dari iklan pribadi, promosi penjualan dan hubungan masyarakat yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan iklan dan pemasarannya”. Ini merupakan sebuah upaya untuk membujuk para calon pembeli, menerima, menjual kembali, merekomendasikan atau menggunakan produk, servis atau ide yang sedang di promosikan. Jadi, secara singkat dapat di katakan bahwa promosi berusaha untuk mempengaruhi pengetahuan, sikap serta perilaku pihak yang “menerima” dan untuk membujuk mereka untuk menerima konsep-konsep, servis-servis atau barang-barang tertentu.

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

Adapun promosi yang telah di lakukan oleh perusahaan masih sangat kurang. Strategi pemasaran yang di lakukan untuk mendapatkan beberapa konsumen dapat di katakan kurang berhasil karena konsumen yang percaya terhadap produk-produk yang di tawarkan dan

belum sepenuhnya di terima oleh konsumen dan hal ini mempengaruhi jumlah konsumen. Kondisi ini jelas akan mempersulit strategi pemasaran yang akan diterapkan mengingat biaya promosi juga merupakan bagian penting dalam menunjang tercapainya kinerja pemasaran secara keseluruhan.

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

Jumlah konsumen menjadi semakin berkurang, kondisi seperti ini akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan karena dengan konsumen yang berkurang akan memiliki dampak berkurangnya *omzet* perusahaan. Konsumen yang loyal merupakan aset bagi perusahaan, tanpa konsumen yang loyal maka pertumbuhan usaha perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, tersendat-sendat dan butuh suntikan dana berkelanjutan agar tetap *survive* dan target perusahaan dapat tercapai.

Menurut Tjiptono (2019:59) menyatakan bahwa “Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan”.

PT. Surganya Motor Indonesia (Planet Ban) Cabang Pamulang, Tangerang Selatan dalam upaya meningkatkan pelayanan, perusahaan menciptakan standar pelayanan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, proaktif, dan optimal sehingga menimbulkan kesan *excellence*.

Keputusan pembelian merupakan salah satu tahapan dalam proses keputusan pembelian sebelum perilaku pasca pembelian. Dalam memasuki tahap keputusan pembelian sebelumnya konsumen sudah dihadapkan pada beberapa pilihan alternatif sehingga pada tahap ini konsumen akan melakukan aksi untuk memutuskan untuk membeli produk berdasarkan pilihan yang baik.

Banyaknya variabel yang memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan pemasaran perusahaan seperti yang dipaparkan dalam pada latar belakang dan permasalahan yang timbul serta pendapat ahli tersebut.

Berdasarkan informasi yang tertulis diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyajikan dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi dengan judul, **“Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada PT. Surganya Motor Indonesia (Planet Ban) Cabang Pamulang, Tangerang Selatan”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Promosi

Menurut Kotler dan Keller (2019:263) berpendapat “Promosi adalah ramuan khusus dari iklan pribadi, promosi penjualan dan hubungan masyarakat yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan iklan dan pemasarannya”.

2. Kualitas Pelayanan

Menurut Kotler dalam Tjiptono (2019:59) berpendapat “Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan”.

3. Keputusan Pembelian

Menurut Kotler dan Armstrong (2019:251) berpendapat “keputusan pembelian merupakan perilaku konsumen merupakan sebuah pendekatan penyelesaian masalah

yang terdiri dari lima tahap yang dilakukan konsumen. Kelima tahap tersebut adalah pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian”.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden PT. Surganya Motor Indonesia (Planet Ban) Cabang Pamulang, Tangerang Selatan.

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*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi (X1)	98	31	48	38.00	4.008
Kualitas Pelayanan (X2)	98	30	48	37.87	4.333
Keputusan Pembelian (Y)	98	30	48	38.66	3.842
Valid N (listwise)	98				

Promosi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,800 dengan standar deviasi 4,008.

Kualitas pelayanan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,787 dengan standar deviasi 4,333.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,866 dengan standar deviasi 3,842.

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^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.252	2.820		3.635	.000
Promosi (X1)	.397	.084	.414	4.740	.000
Kualitas Pelayanan (X2)	.352	.077	.397	4.545	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,252 + 0,397X1 + 0,352X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,252 diartikan jika promosi dan kualitas pelayanan tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 10,252 point.
- 2) Koefisien regresi promosi sebesar 0,397, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan promosi sebesar 0,397 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 point.
- 3) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,352, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan sebesar 0,352 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,352 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 promosi Terhadap keputusan pembelian.
Correlations^b

		Promosi (X1)	Keputusan Pembelian (Y)
Promosi (X1)	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,645 artinya promosi memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.
Correlations^b

		Kualitas Pelayanan (X2)	Keputusan Pembelian (Y)
Kualitas Pelayanan (X2)	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,638 artinya kualitas pelayanan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Promosi dan Kualitas Pelayanan secara simultan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.510	2.690

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,721 artinya promosi dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.410	2.952

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,416 artinya promosi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,6% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.400	2.975

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,407 artinya kualitas pelayanan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,7% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.510	2.690

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,520 artinya promosi dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,0% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 48,0% 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 promosi terhadap keputusan pembelian.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan promosi terhadap keputusan pembelian.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.175	2.858		5.310
	Promosi (X1)	.618	.075	.645	8.264

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,264 > 1,985), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap keputusan pembelian diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.256	2.657		6.494
	Kualitas Pelayanan (X2)	.565	.070	.638	8.109

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,109 > 1,985), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian 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 promosi dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744.639	2	372.320	51.467	.000 ^b
	Residual	687.248	95	7.234		
	Total	1431.888	97			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (51,467 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian

Promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,645 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,264 > 1,985). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara promosi terhadap keputusan pembelian diterima.

2. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,638 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,109 > 1,985$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

3. Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian

Promosi dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,252 + 0,397X_1 + 0,352X_2$, nilai korelasi sebesar 0,721 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($51,467 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara promosi dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,264 > 1,985$).
- Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,109 > 1,985$).
- Promosi dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($51,467 > 2,700$).

2. Saran

- Perusahaan harus memberikan pemahaman yang lebih spesifik akan jenis produk yang berkualitas kepada konsumen supaya mereka tau dan perusahaan memberikan promosi baik dari potongan harga apabila membeli lebih dari 1 produk .
- Perusahaan harus bisa memilik mekanik/ pekerja yang sudah berpengalaman atau tau akan peralatan yang akan digunakan supaya dalam pengerjaan servise dapat efektif dan efisien.
- Perusahaan harus sigap dalam mendengar keluhan dan permintaan konsumen dengan baik yang disukai atau produk yang berkualitas bagus.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2016). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", PT. Rineka Cipta, Jakarta,.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, (2016). "*Dasar-dasar Manajemen*", Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hasan, Ali, (2015) "*Marketing*". Media Utama., Yogyakarta.
- Husen, Umar, (2016). "*Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Irawan, Handi, (2015). "*Prinsip-Prinsip Kepuasan Pelanggan*", PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Istijianto, (2015). "*Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Keller dan Armstrong, (2017). "*Prinsip-prinsip Pemasaran*", Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.
- Kotler dan Keller, (2017). "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.
- Kotler, (2017). "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Keempat belas, PT. Indeks, Jakarta.
- Laksana, Fajar, (2015). "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Marknesis, Tim, (2015). "*Customer Satisfaction and Beyond*", Marknesi, Yogyakarta.
- Nugroho, Agung, (2015). "*Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*", Andi, Yogyakarta.
- Safroni, Ladzi, (2014). "*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*", Aditya Media Publishing, Surabaya.
- Saladin, Djaslim, (2015). "*Manajemen Pemasaran*", Linda Karya, Bandung.
- Salam, (2016). "*Manajemen Pemerintahan Indonesia*". PT. Djambatan, Jakarta.
- Santoso, Singgih, (2016). "*SPSS Statistik Parametrik*" Cetakan Kedua, PT. Elek Media.
- Sarwono, Jonathan, (2015) "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*", Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Simamora, Bilson, (2017). "*Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen*", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sudjana, (2014) "*Metode Statistika*", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, (2019). "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Swastha, Bashu dan T. Handoko, (2018). "*Manajemen Pemasaran Moderen*", BPFE, Yogyakarta.
- Syofian Siregar, "*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 62011.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Tasunar, Nanang, (2017). "*Kualitas Pelayanan*", Gramedia Pustaka Utama, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, (2019). "*Service Quality and Satisfaction*", Edisi tiga, Andi, Jakarta.

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PALANG MERAH INDONESIA
(PMI) DI KOTA TANGERANG SELATAN**

Theobaldus Boro Tura^{1*}, Denok Sunarsi², Ali Zaenal Abidin³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen00660@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen00660@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sebesar 47,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,223 > 1,985$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sebesar 43,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,582 > 1,985$). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan persamaan regresi $Y = 10,174 + 0,397X_1 + 0,355X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($55,775 > 2,700$).

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee productivity at the Indonesian Red Cross (PMI) in South Tangerang City. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research training have a significant effect on employee productivity by 47.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($9,223 > 1,985$). Work discipline has a significant effect on employee productivity by 43.4%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8,582 > 1,985$). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 10,174 + 0,397X_1 + 0,355X_2$ and the contribution of the effect is 54.0%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($55,775 > 2,700$).

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Productivity

I. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan kinerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar tercapai sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu adanya strategi pengembangan yang matang agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. salah satu kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan orang-orang untuk mengisi jabatan dalam organisasi. Karena Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi sehingga harus dikelola dengan baik karena Sumber Daya Manusia berperan menjalankan aktivitas kegiatan dalam organisasi. Dengan memperoleh Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas akan menguntungkan bagi pegawai maupun bagi organisasi.

Akan tetapi tanpa Sumber Daya Manusia organisasi tidak akan dapat berjalan sama sekali. melalui Sumber Daya Manusia yang efektif mengharuskan pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendaya gunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasi agar tujuan yang di inginkan tercapai. Disisi lain organisasi juga harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan terus mengarahkan, membina dan mengembangkan pegawai di dalam bekerja oleh karena itu Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja pegawai yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang, merupakan profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu kesehatan terhadap pelayanan transfusi darah sebab penting bagi masyarakat maka dari itu salah satu usaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya produktivitas kerja di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang, adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh pegawai di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang, Menurut Sedarmayanti (2019:196) menyatakan bahwa produktivitas “adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan”.

Menurut Hasibuan (2019:94) menyatakan produktivitas “adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil produktivitas secara berkualitas yang dicapai oleh seorang maupun kelompok dalam organisasi untuk meningkatkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam perusahaan.

Produktivitas kerja di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang mengalami peningkatan terhadap uraian penilaian pencapaian akan tetapi keterangan masih belum mencapai target sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan maka dari itu keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada masing-masing individu karena produktivitas kerja sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu, produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan perkembangan dan kemajuan dalam teknologi mengharuskan suatu organisasi memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dilakukan pengembangan dengan cara melakukan pelatihan pegawai. pelaksanaan pelatihan pegawai dimaksud agar pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kinerjanya. pelatihan mampu membentuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas dalam pekerjaannya. pelatihan merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan pegawai dan kinerja organisasi atau perusahaan.

Penting organisasi melakukan upaya peningkatan kemampuan pegawai dengan, salah satu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai, pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Adanya program pelatihan kerja akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para pegawai seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.

Berbagai cara untuk meningkatkan disiplin pegawai salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja. Karena pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai. Dengan memberikan pelatihan, pegawai akan timbul kepercayaan diri yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pada kenyataan ini peneliti menemukan berbagai kendala yang ada di Unit Donor Darah PMI Kota Tangerang. Seperti kurangnya maksimalnya pemberian materi pelatihan, masih banyak peserta pelatihan yang tidak hadir, masih banyak pegawai yang sering terlambat, terkadang kinerja tidak tercapai.

Untuk menjamin agar pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif maka perlu ditetapkan disiplin kerja, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada diabaikan, atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin yang kurang baik.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas karyawan di Unit Donor Darah pada PMI Kota Tangerang”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Rivai (2019:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa “Disiplin Kerja “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

3. Produktivitas Pegawai

Menurut Sutrisno (2019:199) yang dimaksud kinerja pegawai adalah produktivitas adalah 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 Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan.

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*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	98	30	48	37.93	4.057
Disiplin Kerja (X2)	98	27	46	38.22	3.690
Produktivitas Pegawai (Y)	98	31	46	38.81	3.643
Valid N (listwise)	98				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,793 dengan standar deviasi 4,057.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,822 dengan standar deviasi 3,690.

Produktivitas pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,881 dengan standar deviasi 3,643.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.174	2.758		3.689	.000
Pelatihan (X1)	.397	.085	.442	4.677	.000
Disiplin Kerja (X2)	.355	.093	.360	3.809	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,174 + 0,397X1 + 0,355X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,174 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas pegawai sebesar 10,174 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,397, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,397 maka produktivitas pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,355, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,355 maka produktivitas pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 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 pelatihan Terhadap produktivitas pegawai.

		Pelatihan (X1)	Produktivitas Pegawai (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,685 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

		Disiplin Kerja (X2)	Produktivitas Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,659 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.530	2.496

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,735 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.464	2.666

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,470 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,0% terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.428	2.755

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,434 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,4% terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.530	2.496

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,540 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,0% terhadap produktivitas pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,0% 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 pelatihan terhadap

produktivitas pegawai.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.461	2.545		6.074
	Pelatihan (X1)	.615	.067	.685	9.223

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,223 > 1,985), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pegawai diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.944	2.910		4.791
	Disiplin Kerja (X2)	.650	.076	.659	8.582

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,582 > 1,985), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai 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 produktivitas pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	695.230	2	347.615	55.775	.000 ^b
	Residual	592.086	95	6.232		
	Total	1287.316	97			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (55,775 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan korelasi sebesar 0,685 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,223 > 1,985). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pegawai diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan korelasi sebesar 0,659 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,582 > 1,985$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diterima.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,174 + 0,397X_1 + 0,355X_2$, nilai korelasi sebesar 0,735 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,775 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,223 > 1,985$).
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,582 > 1,985$).
- c. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($55,775 > 2,700$).

2. Saran

- a. Lembaga harus selektif dalam melakukan program pelatihan agar materi yang disampaikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai atau peserta pelatihan sehingga mampu menunjang pekerjaannya.
- b. Lembaga harus secara baik, transparan dan akuntabel mencatat kehadiran atau absensi pegawai secara baik dengan program atau sistem yang lebih akurat.
- c. Lembaga harus melakukan evaluasi terkait dengan kemampuan kerja pegawainya, jika ada yang belum sesuai untuk dilakukan pengayaan dan pembenahan, untuk yang sudah baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Dengan demikian akan terlihat mana yang sudah dicapai dan yang belum dicapai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 17-26.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fadilah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. *BIMA: Journal Of Business And Innovation Management*, 2(2), 200-215.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P.(2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Askara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Paradise island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50-61.
- Istijanto (2016) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Muslimin, R. M., Kojo, C., & Dotulong, L. O. (2016). analisis pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. pos dan giro Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Nata, A. W., Herlambang, T., & Setyowati, T. (2017). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Insentif Pengaruhnya Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2(2), 180-192.
- Nurjaya, N., Dutawaskita, N. I., Erlangga, H., Hastono, H., & Sunarsi, D. (2022). Pengaruh Personal Selling Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Yang Berdampak Pada Loyalitas Pelanggan Pada PT. Lautan Surga di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 80-92.
- Rao Purba, (2014). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Sari, A. R. (2016). Analisis disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. *ECONOMICA*, 25-38.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Keempat. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kesembilan Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Astra International Tbk–Tso Kapuk. *Mpu Procuratio*, 1(1 April), 124-132.
- Sudjana (2014) *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO DAN LOAN TO DEPOSIT
RATIO TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK PERIODE TAHUN 2016-2020**

Arif Hidayat^{1*}, Dede Supiyan², Yeti Kusmawati³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen02519@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen02519@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio terhadap Return on Asset pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Periode Tahun 2016-2020. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Capital Adequacy Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset sebesar 96,4%, uji hipotesis diperoleh sig. $0,003 < 0,05$. Loan to Deposit Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset sebesar 27,7%, uji hipotesis diperoleh sig. $0,135 > 0,05$. Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan persamaan regresi $Y = 4,232 + -0,111X1 + 0,014X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 97,8%, uji hipotesis diperoleh Sig. $0,022 < 0,05$.

Kata Kunci: Display Produk, Kualitas Pelayanan, Keputusan Pembelian

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Capital Adequacy Ratio and Loan to Deposit Ratio on Return on Assets at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Period 2016-2020. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Capital Adequacy Ratio has a significant effect on Return on Assets of 96.4%, hypothesis testing obtained sig. $0.003 < 0.05$. Loan to Deposit Ratio has a significant effect on Return on Assets of 27.7%, hypothesis testing is obtained sig. $0.135 > 0.05$. Capital Adequacy Ratio and Loan to Deposit Ratio simultaneously have a significant effect on Return on Assets with the regression equation $Y = 4.232 + -0.111X1 + 0.014X2$ and the contribution of the effect is 97.8%, hypothesis testing is obtained Sig. $0.022 < 0.05$.

Keywords: Product Display, Service Quality, Purchase Decision

I. PENDAHULUAN

Perbankan mempunyai peranan penting dalam membangun sistem perekonomian Indonesia. Bank sebagai lembaga keuangan berfungsi sebagai intermediasi atau perantara bagi pihak yang mempunyai kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana. Fungsi intermediasi pada bank membuat bank memiliki posisi yang strategis dalam perekonomian, karena dengan aktivitasnya yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan akan meningkatkan arus dana untuk investasi dan modal kerja.

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting dalam perekonomian suatu negara sebagai lembaga perantara keuangan. Bank didalam pasal 1 ayat (2) UU No. 10 tahun 1998 tentang perbankan UU No.7 tahun 1992 tentang perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Dalam kegiatan usahanya mengandalkan kepercayaan masyarakat, maka bank harus mampu menunjukkan kredibilitasnya sehingga akan semakin banyak masyarakat yang bertransaksi di bank tersebut, salah satunya melalui peningkatan profitabilitas. Profitabilitas dapat dikatakan sebagai salah satu indikator yang paling tepat untuk mengukur kinerja suatu perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dapat menjadi tolok ukur kinerja perusahaan tersebut. Semakin tinggi profitabilitasnya, semakin baik pula kinerja keuangan perusahaan.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. adalah salah satu lembaga keuangan yang memperoleh pendapatan bunga yang diperoleh dari debitur. Dengan adanya kegiatan bank berupa pemberian kredit, maka bank juga memasarkan produk-produk lainnya, seperti Giro, Tabungan, Deposito dan lainnya. Berdasarkan anggaran dasar pasal 3 ayat (1), PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. menetapkan maksud dan tujuan perusahaan adalah untuk melakukan usaha di bidang perbankan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Bank Mandiri adalah CAR dan LDR. Capital Adequacy Ratio (CAR) adalah rasio keuangan yang berkaitan dengan permodalan perbankan di mana besarnya modal suatu bank akan berpengaruh pada mampu atau tidaknya suatu bank secara efisien menjalankan kegiatannya. Jika modal yang dimiliki oleh bank tersebut mampu menyerap kerugian yang tidak dapat dihindarkan, maka bank dapat mengelola seluruh kegiatannya secara efisien, sehingga kekayaan bank (kekayaan pemegang saham) diharapkan akan semakin meningkat demikian juga sebaliknya (Muljono, 1999). Dengan demikian, Capital Adequacy Ratio (CAR) mempunyai pengaruh terhadap kinerja PT. Bank mandiri (Persero) Tbk.

Sementara Loan to Deposit Ratio (LDR) merupakan rasio yang mengukur kemampuan bank untuk memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi. Sehingga semakin tinggi LDR, maka laba bank semakin meningkat (dengan asumsi Bank Mandiri mampu menyalurkan kreditnya dengan efektif), dengan meningkatnya laba bank, maka kinerja bank juga meningkat. Dengan demikian besar kecilnya rasio LDR suatu bank akan mempengaruhi kinerja bank tersebut.

Dalam penelitian ini, Return on Asset (ROA) digunakan sebagai ukuran kinerja perbankan, alasannya adalah karena ROA digunakan untuk mengukur efektifitas perusahaan didalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. ROA merupakan rasio antara laba sebelum pajak terhadap total asset. Semakin besar ROA, menunjukkan kinerja keuangan yang semakin baik, karena tingkat kembalian (return) semakin besar. Apabila ROA meningkat, berarti profitabilitas perusahaan meningkat, sehingga dampak akhirnya adalah peningkatan profitabilitas yang

dinikmati oleh pemegang saham (Husnan, 1998).

Adapun data pertumbuhan CAR, LDR dan ROA PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. selama 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase CAR, LDR dan ROA PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. (dalam %)

Tahun	CAR	LDR	ROA
2016	15,48	77,66	3,55
2017	14,93	82,97	3,66
2018	16,60	82,02	3,57
2019	18,50	86,15	3,35
2020	21,73	84,86	2,95
Rata - Rata	17,45	82,20	3,53

Sumber : www.bankmandiri.co.id

Berdasarkan data pada tabel di atas, pencapaian nilai CAR, LDR dan ROA selama periode tahun 2016 sampai 2020 mengalami perkembangan yang fluktuasi. Nilai CAR diperoleh rata-rata sebesar 17,45%, dan nilai LDR diperoleh rata-rata sebesar 82,20% serta nilai ROA diperoleh rata-rata sebesar 3,53%.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR) dan Loan to Deposit Ratio (LDR) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Periode Tahun 2016-2020.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Capital Adequacy Ratio

CAR merupakan rasio perbandingan antara modal dan Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR) dan rasio tersebut digunakan sebagai ukuran kewajiban penyediaan modal minimum bank (Riyadi, 2006:161)

2. Loan to Deposit Ratio

LDR adalah rasio yang menunjukkan tingkat kemampuan bank dalam menyalurkan dana pihak ketiga yang dihimpun oleh bank. LDR merupakan perbandingan antara total kredit yang diberikan dengan total Dana Pihak Ketiga (DPK) yang dapat dihimpun bank (Riyadi, 2006:165)

3. Return on Asset

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah ROA diukur dari kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan seluruh asetnya (Husnan dan Pudjiastuti, 2006:74.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 5 tahun Laporan keuangan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Periode Tahun 2016-2020.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 5 tahun Laporan keuangan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Periode Tahun 2016-2020.

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 2. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CAR	5	14.93	21.73	17.4480	2.75566
LDR	5	77.66	86.15	82.7320	3.25960
ROA	5	2.95	3.66	3.4160	.28404
Valid N (listwise)	5				

Capital Adequacy Ratio diperoleh *varians* minimum sebesar 14,93% dan *varians maximum* 21,73% dengan *mean score* sebesar 17,44% dengan standar deviasi 2,75%.

Loan to Deposit Ratio diperoleh *varians* minimum sebesar 77,66% dan *varians maximum* 3,66% dengan *mean score* sebesar 82,73% dengan standar deviasi 3,25%.

Return on Asset diperoleh *varians* minimum sebesar 2,95% dan *varians maximum* 3,66% dengan *mean score* sebesar 3,4% dengan standar deviasi 0,28%.

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 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.232	.836		5.062	.037
	CAR	-.111	.014	-1.080	-8.056	.015
	LDR	.014	.012	.156	1.165	.364

a. Dependent Variable: Return on Asset (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,232 - 0,111X_1 + 0,014X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4,232 diartikan jika Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio tidak ada, maka telah terdapat nilai Return on Asset sebesar 4,232 point.
- 2) Koefisien regresi Capital Adequacy Ratio sebesar -0,111, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan Capital Adequacy Ratio sebesar -0,111 maka Return on Asset akan mengalami penurunan sebesar -0,111 point.
- 3) Koefisien regresi Loan to Deposit Ratio sebesar 0,014, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Loan to Deposit Ratio sebesar 0,014 maka Return on Asset

juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,014 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 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Capital Adequacy Ratio Terhadap Return on Asset.

		Capital Adequacy Ratio (X1)	Return on Asset (Y)
CAR	Pearson Correlation	1	-.982**
	Sig. (2-tailed)		.003
ROA	Pearson Correlation	-.982**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,982 artinya Capital Adequacy Ratio memiliki hubungan negatif yang sangat kuat terhadap Return on Asset.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Loan to Deposit Ratio Terhadap Return on Asset.

		Loan to Deposit Ratio (X2)	Return on Asset (Y)
LDR	Pearson Correlation	1	-.526
	Sig. (2-tailed)		.362
ROA	Pearson Correlation	-.526	1
	Sig. (2-tailed)	.362	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,525 artinya Loan to Deposit Ratio memiliki hubungan yang negatif sedang terhadap Return on Asset.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio secara simultan Terhadap Return on Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.957	.05907

a. Predictors: (Constant), Loan to Deposit Ratio (X2), Capital Adequacy Ratio (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,989 artinya Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Return on Asset.

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 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Capital Adequacy Ratio Terhadap Return on Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.952	.06249

a. Predictors: (Constant), Capital Adequacy Ratio (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,964 artinya Capital Adequacy Ratio memiliki kontribusi pengaruh sebesar 96,4% terhadap

Return on Asset.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Loan to Deposit Ratio Terhadap Return on Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.036	.27892

a. Predictors: (Constant), Loan to Deposit Ratio (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,277 artinya Loan to Deposit Ratio memiliki kontribusi pengaruh sebesar 27,7% terhadap Return on Asset.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio Terhadap Return on Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.957	.05907

a. Predictors: (Constant), Loan to Deposit Ratio (X2), Capital Adequacy Ratio (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,978 artinya Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 97,8% terhadap Return on Asset, sedangkan sisanya sebesar 2,2% 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 Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Capital Adequacy Ratio Terhadap Return on Asset.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.182	.200		25.933	.000
	Capital Adequacy Ratio (X1)	-.101	.011	-.982	-8.924	.003

a. Dependent Variable: Return on Asset (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai sig. 0,003 < 0,05, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Loan to Deposit Ratio Terhadap Return on Asset.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.209	3.542		2.035	.135
	Loan to Deposit Ratio (X2)	-.046	.043	-.526	-1.072	.362

a. Dependent Variable: Return on Asset (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai sig. $0,135 > 0,05$, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Loan to Deposit Ratio terhadap Return on Asset ditolak.

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 Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio terhadap Return on Asset.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio Terhadap Return on Asset.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.316	2	.158	45.249	.022 ^b
	Residual	.007	2	.003		
	Total	.323	4			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), LDR, CAR

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Sig. $0,022 < 0,05$, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio terhadap Return on Asset diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Capital Adequacy Ratio Terhadap Return on Asset

Capital Adequacy Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan korelasi sebesar $-0,982$ atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar $96,4\%$. Pengujian hipotesis diperoleh nilai sig. $0,003 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset diterima.

2. Pengaruh Loan to Deposit Ratio Terhadap Return on Asset

Loan to Deposit Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan korelasi sebesar $-0,525$ atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar $27,7\%$. Pengujian hipotesis diperoleh nilai sig. $0,135 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Loan to Deposit Ratio terhadap Return on Asset ditolak.

3. Pengaruh Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio Terhadap Return on Asset

Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,232 + -0,111X_1 + 0,014X_2$, nilai korelasi sebesar $0,989$ atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar $97,8\%$ sedangkan sisanya sebesar $2,2\%$ dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. $0,022 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio terhadap Return on Asset diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Capital Adequacy Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan kontribusi pengaruh sebesar 96,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,003 < 0,05$.
- b. Loan to Deposit Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan kontribusi pengaruh sebesar 27,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,135 > 0,05$.
- c. Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan kontribusi pengaruh sebesar 97,8% sedangkan sisanya sebesar 2,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig. $0,022 < 0,05$.

2. Saran

- a. Perusahaan harus selalu menjaga tingkat modalnya sehingga akan meningkatkan tingkat keuntungan yang diharapkan
- b. Perusahaan harus mampu menyediakan dana untuk pengembangan usaha serta menampung kemungkinan resiko kerugian yang diakibatkan operasional bank
- c. Dengan melihat CAR dan LDR yang fluktuatif, perusahaan harus selalu menjaga efisiensi yang dapat menghasilkan laba maksimal sehingga kinerja yang dicapai dapat meningkat.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A. Totok, Budi Santoso, Sigit Triandari, Y. Sri Susilo. *“Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya”*. Salemba Empat, Jakarta, 2000.
- Arikunto, S. *“Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan Praktek”*. PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Brigham dan Houston. *“Dasar-dasar Manajemen”*. Edisi Kedua Buku Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2010.
- Dendawijaya, Lukman. *“Manajemen Perbankan”*. Edisi Kedua Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005.
- Fahmi, Irham. *“Analisis Kinerja Keuangan”*. Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Ferdinand, A. T. *“Manajemen Pemasaran: Sebuah Pendekatan Strategik”*. Universitas Diponegoro, Semarang, 2000.
- Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS”*. Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Harahap, Sofyan Syafri. *“Analisis Kritis Laporan Keuangan”*. Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Hasibuan, Malayu S. P. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Husein, Umar. *“Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Husnan, Suad. *“Pembelanjaan Perusahaan”*. Edisi Ketiga, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Idroes, Ferry. *“Manajemen Risiko Perbankan: Pemahaman Pendekatan 3 Pilar Kesepakatan Base II Terkait Aplikasi Regulasi dan Pelaksanaannya di Indonesia”*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Ikatan Akuntan Indonesia. *“Standar Akuntansi Keuangan PSAK no. 17”*. Buku Satu, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta, 1999.
- Kasmir. *“Manajemen Perbankan”*. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Martono. *“Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya”*. Ekonisia, Yogyakarta, 2002.
- Muhammad. *“Manajemen Bank Syariah”*. AMPYKPN, Yogyakarta, 2005.
- Mulyono, Agus. *“Manajemen”*. Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 2001.

- Muljono, Teguh Pudjo. *“Analisis Laporan Keuangan untuk Perbankan”*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Munawir. *“Analisis laporan Keuangan”*. Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta, 2010.
- Nusantara, Ahmad Buyung. *“Analisis Pengaruh NPL, CAR, LDR dan BOPO Terhadap Profitabilitas Bank (Perbandingan Bank Umum Go Publik dan Bank Umum Non Go Publik di Indonesia Periode Tahun 2005-2007). Tesis tidak diterbitkan”*. FE UNDIP, Semarang, 2009.
- Priyatno, Duwi. *“Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS”*. Mediakom, Yogyakarta, 2013.
- Rangkuti, Freddy. *“Riset Pemasaran”* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011.
- Riyadi, Selamat. *“Banking Assets and Liability Management”*. Edisi Ketiga, FEUI, Jakarta, 2006.
- Sekaran, Uma. *“Metodologi penelitian untuk Bisnis 2”*. Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Siamat, Dahlan. *“Manajemen Lembaga Keuangan”*. FEUI, Jakarta, 2001.
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Cetakan Keduabelas, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Sutrisno. *“Teori Manajemen Keuangan, Konsep dan Aplikasi”*. Ekonisia, Yogyakarta, 2001.
- Weston, Fred, J dan Thomas, E Copeland. *“Manajemen Keuangan”*. Binarupa Aksara Publisher, Jakarta, 2009.
- Yulianta, Y., Muldani, V., Nurjaya, N., Suratminingsih, S., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Pay Out Ratio Yang Berdampak Pada Return On Asset Pada Pt. Mandom Indonesia, Tbk Di Cibitung Periode 2010-2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 2(1), 62-72.

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

Guruh Dwi Pratama^{1*}, N. Lilis Suryani^{2,3}, Reni Hindriari³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen02560@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen02560@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

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 47,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,317 > 1,992$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,755 > 1,992$). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,834 + 0,354X_1 + 0,432X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($53,022 > 2,730$).

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 47.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.317 > 1.992$). Work discipline has a significant effect on employee performance by 50.2%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.755 > 1.992$). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.834 + 0.354X_1 + 0.432X_2$ and the contribution of the effect is 58.6%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($53,022 > 2,730$).

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

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.

Dalam dunia bisnis disektor industri manufaktur telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 yang mengatur tentang industri *manufacturer* menyebutkan bahwa industri merupakan kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, setengah jadi menjadi barang jadi dengan nilai yang lebih tinggi. Kemudian dalam skala nasional dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 28 tahun 2008 tentang kebijakan industri nasional dimana pengembangan industri nasional bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri, memiliki struktur persaingan yang sehat, memiliki kinerja yang baik serta mampu memperkuat ketahanan industri nasional.

PT. Pratama Abadi Industri sebagai salah satu pelaku usaha *manufacturer* di industri sepatu dimana pasarnya disamping didalam negeri juga di ekspor ke beberapa Negara. Hal ini seorang karyawan tentunya harus memiliki cukup kemampuan dalam menerapkan konsep kualitas produk *prime*. Dengan kualitas produk yang baik tidak hanya mampu menciptakan *image* yang secara substansi juga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan namun juga memiliki implikasi pada terciptanya pelanggan yang setia dan produk yang sesuai standar yang ditetapkan.

PT. Pratama Abadi Industri bertekad untuk menjadi perusahaan PMA yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Pratama Abadi Industri harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. 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 hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya.

PT. Pratama Abadi Industri menilai kinerja karyawan terjadi dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produk setiap tahun. 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 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.

Penurunan pencapaian produksi berdasar pada tabel di atas, disinyalir disebabkan adanya karyawan 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.

Terkait dengan adanya jumlah karyawan yang sudah dilakukan program pelatihan dan karyawan yang belum mendapatkan kesempatan pelatihan, Kondisi ini juga diikuti dengan pemberian materi pelatihan dan metode pelatihan yang seringkali 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 karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat 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.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

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.

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".

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut 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".

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.”.

3. Kinerja Karyawan

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).

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 responden PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 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*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	78	32	48	38.37	4.071
Disiplin Kerja (X2)	78	30	46	38.17	3.808
Kinerja Karyawan (Y)	78	32	47	38.90	3.688
Valid N (listwise)	78				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,837 dengan standar deviasi 4,071.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,817 dengan standar deviasi 3,808.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,890 dengan standar deviasi 3,688.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.834	2.934		3.010	.004
Pelatihan (X1)	.354	.091	.390	3.890	.000
Disiplin Kerja (X2)	.432	.097	.446	4.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,834 + 0,354X1 + 0,432X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,834 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,834 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,354, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,354 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,354 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,432, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,432 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,432 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 pelatihan Terhadap kinerja karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,690 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,709 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. 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	.765 ^a	.586	.575	2.405
---	-------------------	------	------	-------

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,765 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.470	2.686

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,476 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.496	2.619

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,502 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.575	2.405

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,586 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,4% 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 pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.905	2.901		5.138	.000
Pelatihan (X1)	.625	.075	.690	8.317	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,317 > 1,992), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.709	3.006		4.228	.000
Disiplin Kerja (X2)	.686	.078	.709	8.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,755 > 1,992), 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 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.372	2	306.686	53.022	.000 ^b
	Residual	433.807	75	5.784		
	Total	1047.179	77			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,022 > 2,730), 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 0,690 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,317 > 1,992). 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 0,709 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,755 > 1,992$). 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 $Y = 8,834 + 0,354X_1 + 0,432X_2$, nilai korelasi sebesar 0,765 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($53,022 > 2,730$). 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 47,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,317 > 1,992$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,755 > 1,992$).
- Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($53,022 > 2,730$).

2. Saran

- Perusahaan harus secara periodik melakukan pelatihan kepada karyawan guna menambah kemampuan kerjanya sehingga dapat lebih meningkat
- Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Disiplin Kerja yang lebih intens lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho (2014). *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*, Andi, Yogyakarta.
- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 17-26.
- Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Remaja Rosdakarya. Bandung, 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 Tenggara.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, “*Dasar-dasar Manajemen*”, Bumi Aksara, Jakarta 2015.
- 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.
- 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
- John R. Schermerhorn, Jr, “*Manajemen*”, edisi kelima, Andi, Yogyakarta, 2013
- Jonathan Sarwono “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Keith Davis dan William B. Wether “*Perilaku Dalam Organisasi*” Jilid I, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Jasmani, J., Sunarsi, D., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Starbucks Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 637-643.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. PT Fajar Interpretama Mandiri, Jakarta, 2015
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- 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, Edy, “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- 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.

**PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TEAM IT PT BFI FINANCE, BSD**

Paeno^{1*}, Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi², Devi Fitria Wilandari³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen01362@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen01362@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Team IT PT BFI Finance, BSD. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 56 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelatihan Kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,754 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,873 dengan kriteria baik. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 14,795 + 0,638X$, dan nilai koefisien korelasi 0,768 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training on employee performance at the IT Team of PT BFI Finance, BSD. The method used is explanatory research with a sample of 56 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Job training obtained an average score of 3.754 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.873 with good criteria. Job Training has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 14.795 + 0.638X$, and a correlation coefficient value of 0.768 or has a strong relationship with a determination value of 59.0%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Training, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini bangsa Indonesia seharusnya makin sadar akan pentingnya peningkatan sumberdaya manusia dalam rangka menata kembali kehidupan kebangsaan dan bernegara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan roda pembangunan disegala bidang. Peningkatan kualitas sumber daya manusia terjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan.

Dalam kehidupan organisasi, sumberdaya manusia dirasakan semakin besar peranannya, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang menitikberatkan pada masalah tenaga kerja manusia. Hal ini dikarenakan sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pemerintah mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang lebih memfokuskan pada tingkat pendidikan dengan membuat program minimal pendidikan dan mengharuskan setiap sumber daya manusia yang ada untuk melakukan program minimal pendidikan tersebut.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan sumberdaya ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

PT BFI FINANCE berdiri sejak tahun 1982, PT BFI Finance sebelumnya bernama PT Manufacturers Hanover Leasing Corporation pada tahun 1982 tsb, kemudian pada tahun 1986 PT Bank Umum Nasional dan Essompark Ltd., Hong Kong, mengakuisisi kepemilikan Perusahaan sehingga mengubah nama perusahaan menjadi PT Bunas Intitama Leasing Indonesia. Diresmikan dengan nama baru terhitung dari Juni 2001. Sebagai perusahaan pembiayaan PT BFI Finance, PT BFI Finance memberikan pembiayaan baik unit kendaraan roda empat, kendaraan roda dua, property bucket finance (PBF), Machinery & Alat Berat (HETO). Memiliki cabang yang di Indonesia sekitar 224 dan BSD adalah titik kantor pusat dari PT BFI Finance.

Pelatihan karyawan yang dilakukan pada PT BFI Finance BSD dilakukan setiap munculnya unit baru yang ada di team IT, selain pelatihan untuk unit baru yang ada di team IT pelatihan juga dilakukan untuk karyawan yang baru saja memulai bekerja di PT BFI Finance BSD. Program pelatihan dinilai sangat penting dilakukan terutama dalam melatih karyawannya dalam mengubah sikap dan perilaku karyawannya agar menjadi lebih baik secara teknis maupun praktis. Melalui pelatihan karyawan diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja yang memadai sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional, selain pelatihan untuk menjaga sikap dan perilaku pelatihan juga menjelaskan tentang kelebihan dan kekurangan produk – produk yang diperjualkan. Maka dari itu perusahaan mengadakan pelatihan dan evaluasi untuk memastikan karyawan mengetahui prosedur kerja.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang

memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja para karyawan dari waktu ke waktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi.

Kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja para karyawan dari waktu ke waktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Mangunegara (2015:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sangat penting dalam organisasi, maka dari itu perusahaan harus fokus terhadap indikator-indikator dalam kinerja.

Tabel 1. Data Pelatihan Karyawan PT BFI Finance, BSD

No	Jenis Kegiatan Pelatihan	Target Perusahaan	Realisasi Kehadiran			Keterangan
			2019	2020	2021	
1	IT Project Management	100	90	85	75	Menurun
2	IT Bisnis Analyst	100	85	80	75	Menurun
3	IT Development	100	90	85	80	Menurun
4	IT Data Warehouse	100	85	80	77	Menurun
5	IT Production	100	85	80	70	Menurun
6	IT Infrastructur	100	90	85	80	Menurun

Sumber: Data Training Center PT BFI Finance BSD, 2022

Berdasarkan data diatas, tingkat kehadiran karyawan pada pelatihan PT Bfi Finance BSD mengalami penurunan dari tahun ke tahun, disebabkan oleh kurangnya ketegasan perusahaan kepada karyawan untuk mewajibkan mengikuti rencana pelatihan tersebut.

Tahun 2019 jumlah karyawan 64 orang dan yang mengikuti pelatihan rata-rata hanya 87.5% dari jumlah karyawan atau sekitar 56 karyawan yang mengikuti pelatihan. Tahun 2020 jumlah karyawan 60 orang dan yang mengikuti perencanaan pelatihan rata-rata 83% atau sekitar 50 karyawan yang mengikuti perencanaan pelatihan. Pada tahun 2022 jumlah karyawan 58 orang dan yang mengikuti perencanaan pelatihan rata-rata 76% dari jumlah karyawan atau sekitar 42 orang karyawan.

Pada jumlah angka pelatihan diatas jelas menunjukkan penurunan jumlah karyawan yang mengikuti perencanaan pelatihan dari tahun ke tahun, padahal pelatihan hanya dilakukan satu kali dalam setahun, jelas itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain indikator pelatihan yang sudah dijelaskan diatas, hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja pada PT BFI Finance, BSD adalah indikator kinerja. Hal diatas sangat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan.

Tabel 2. Tabel Kinerja Karyawan PT BFI Finance, BSD

Tahun	Target Project Aplikasi (Apps)	Development Project	Persentase
2019	260	225	94%
2020	275	223	92%
2021	280	292	87%

Sumber: PT BFI Finance, BSD, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, pencapaian target PT BFI Finance, BSD dalam hal Development aplikasi dari tiga tahun terakhir selalu menurun. Tahun 2019 target yang ditetapkan sebanyak 260 project aplikasi, pencapaian project aplikasi sebanyak 225 project aplikasi, dengan presentase 94% persen dari 100% target yang ditetapkan. Tahun

2020 target yang ditetapkan sebanyak 275 project aplikasi, pencapaian project aplikasi sebanyak 223 project aplikasi, dengan presentase 92%. Tahun 2021 target yang ditetapkan sebanyak 280 project aplikasi, pencapaian penjualan ditahun tersebut sebanyak 292 project aplikasi, dengan presentase 87% dari target. Ditahun 2017 menjadi angka pencapaian terendah pada tiga tahun terakhir.

Berdasarkan pemikiran yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Team IT PT BFI Finance, BSD”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:44), suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manager. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:86), kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Team IT PT BFI Finance, BSD berjumlah 56 responden.

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 56 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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, *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
Pelatihan Kerja (X)	56	30	49	37.54	4.112
Kinerja Karyawan (Y)	56	30	48	38.73	3.414
Valid N (listwise)	56				

Pelatihan Kerja diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 49 dengan ranning score sebesar 3,754 dengan standar deviasi 4,112. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 48 dengan ranning score sebesar 3,873 dengan standar deviasi 3,414. 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 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 ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.834	2.934		3.010	.004
Pelatihan (X1)	.354	.091	.390	3.890	.000
Disiplin Kerja (X2)	.432	.097	.446	4.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,795 + 0,638X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,795 diartikan jika pelatihan Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,795 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan Kerja sebesar 0,638, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan Kerja sebesar 0,638 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,638 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 pelatihan Terhadap kinerja karyawan.

	Correlations ^b		
		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,768 artinya pelatihan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Pelatihan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=56

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,768 artinya pelatihan Kerja 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 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.582	2.206

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,590 artinya pelatihan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,0% 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 pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.795	2.731		5.417	.000
	Pelatihan Kerja (X)	.638	.072	.768	8.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,816 > 2,005), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan Kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,754 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 3,873 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,795 + 0,638X$, nilai korelasi sebesar 0,768 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,816 > 2,005$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel pelatihan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,754 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,873 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,795 + 0,638X$, nilai korelasi sebesar 0,768 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,816 > 2,005$).

2. Saran

- Variabel pelatihan kerja, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 4 tabel 4.10 yaitu Saya merasa materi yang diberikan sangat berguna untuk menunjang pekerjaan dimana hanya mencapai score 3,61. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menyelaskan kebutuhan pelatihan utamanya materi yang diberikan akan benar-benar memiliki manfaat pada Team IT PT BFI Finance dalam menjalankan pekerjaannya.
- Variabel kinerja, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 3 tabel 4.11 yaitu Kemampuan kerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan dimana hanya mencapai score 3,79. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus terus menerus mendorong Team IT PT BFI Finance agar terus memperkaya diri dengan ilmu apalagi teknologi semakin maju sehingga karyawan memiliki kemampuan yang handal.
- Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 59,0%, nilai ini masih dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan terus mendorong agar setiap pekerja memiliki tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya dengan peningkatan kualitas pekerja pada bidangnya, perlu ada perawatan rutin pada setiap perangkat lunak dan keras pada perusahaan dan perlu pelatihan yang intensif, supaya kualitas semakin meningkat dengan era-perkembangan zaman yang semakin berkembang khususnya dalam dunia bisnis, teknologi serta dengan menyempurnakan system dan prosedur pelayanan yang didukung oleh system komputerisasi yang telah menjadi online system serta peningkatan sumber daya manusia yang lebih terampil.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 17-26.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, Zainal. (2015). Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bilson Simamora (2017). Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gerry (2015). Human Resources Management. Prenticehall, International Inc, London.
- Dian Novitasari (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 01 Pamulang. Universitas Pamulang.
- Fahmi, Irham, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasih. Bandung: Alfabeta.
- Gaffar (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) tbk kantor wilayah x makassar. Jurnal ISSN: 1987-3035 Vol.10 No.2
- Handoko (2015). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Edisi Kelima, BPFE UGM.
- Hasibuan (2017). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Masagung.
- 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
- Khari, Ismu Fadli (2011). Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Marwansyah (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rao, Purba, (2012). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis. The Asian.
- Santoso, Singgih (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siti Komariah. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 1 Cisauk. Universitas Pamulang
- 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
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan. Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM
- Veithzal Rivai (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Widodo. (2017). Metodologi Penelitian, Populer & Praktis. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wiky Heryatno (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja (Studi Kasus Di Sekertariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat), Universitas Wiralodra Indramayu.

**PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP
LOYALITAS PELANGGAN PADA PT GV**

Nurmin Arianto^{1*}, Febrian²
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[dosen01118@unpam.ac.id^{1*}](mailto:dosen01118@unpam.ac.id)

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: Maret: -2022; Diterima: Maret-2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Harga dan Kualitas Produk secara parsial dan simultan terhadap Loyalitas pelanggan pada PT GV. Metode penelitian menggunakan Asosiatif Kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 99 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner, studi kepustakaan. Teknik analisa data dengan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji korelasi product moment, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien krelasi, dan uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh Harga berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas dan Kualitas Produk berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas sedangkan Harga dan Kualitas Produk berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Harga dan Kualitas Produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pelanggan.

Kata Kunci: Harga, Kualitas Produk, Loyalitas Pelanggan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of price and product quality partially and simultaneously on customer loyalty at PT GV. The research method uses quantitative associative. The number of samples used in this study were 99 respondents using observation data collection techniques and questionnaires, literature study. Data analysis techniques with instrument tests are validity and reliability tests, classical assumption tests are normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and product moment correlation tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, and hypothesis testing, namely the t test and F test. The results obtained that price partially affects loyalty and product quality partially affects loyalty while price and product quality simultaneously affects loyalty. Thus it can be concluded that Price and Product Quality have a positive and significant effect on Customer Loyalty

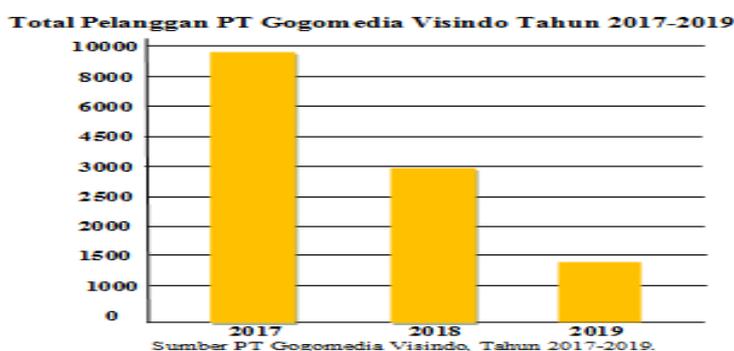
Keywords: Training, Price, Product Quality, Customer Loyalty

I. PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang muncul dalam bidang pemasaran adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pelanggan, dengan tujuan mengembangkan strategi tindakan pasar yang paling tepat. Berbagai macam unsur yang sangat berkaitan erat dengan produk di antaranya bentuk, desain, warna dan kemasan, tapi ada sesuatu yang lebih penting dari hal-hal tersebut di atas yaitu penentuan harga.

Harga merupakan salah satu faktor utama pelanggan dalam mempertimbangkan keputusan belinya. Harga suatu produk sangat signifikan dalam pemberian *value* kepada pelanggan untuk membeli suatu produk. Harga yang sesuai dengan kualitas produknya maka pelanggan akan tertarik untuk membeli produk tersebut karena pelanggan tidak selalu terpaku dengan harga yang rendah. Harga yang di berikan perusahaan untuk sebuah produk Dr. Qyu Rp 4.980,000 dengan harga yang menurut pelanggan mahal ini saya tertarik untuk meneliti apakah dengan harga ini mampu memberikan Loyalitas Pelanggan dari para Pelanggannya.

Pelanggan memiliki tingkat kesetiaan yang sangat beragam pada toko dan perusahaan tertentu. Karena sebelum pelanggan memutuskan untuk berbelanja atau mengkonsumsi, pelanggan terlebih dahulu membuat keputusan diantaranya proses merasakan dan mengavaluasi informasi merek produk, mempertimbangkan bagaimana alternatif mereka dapat kebutuhan pelanggan pada akhirnya merek apa yang akan dibeli.



Sumber Data Perusahaan, Tahun 2017-2019.

Gambar 1. Total Pelanggan PT Gramedia Visindo

Dari data diatas terdapat jumlah total pelanggan dari 3 tahun terakhir dengan total 13.901 pelanggan perusahaan. Dalam hal ini mengalami penurunan seperti yang telah diamati, perusahaan dalam melakukan strateginya dengan menjual produk yang berkualitas serta memberikan harga yang terjangkau dan membuat pelanggan menjadi loyalitas kepada perusahaan, hal ini bertujuan untuk menjaga loyalitas dari para pelanggannya sehingga pada akhirnya pelanggan melakukan pembelian ulang atas produk yang tersedia diperusahaan. Menurut Sangadji dan Sopiah (2013) menyatakan bahwa loyalitas pelanggan adalah komitmen pelanggan terhadap suatu merek toko atau pemasok, berdasarkan sikap yang sangat positif dan tercermin dalam pembelian ulang yang konsisten.

Disisilain perusahaan masih belum mampu memenuhi standarisasi kualitas produknya, sehingga loyalitas pelanggan menjadi berkurang dan dianggap kurang tepat sesuai pasar. Kualitas produk menjadi faktor penentu perusahaan untuk menciptakan kepuasan konsumen setelah melakukan pembelian dan pemakaian terhadap suatu produk. Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2014) Kualitas produk adalah proses produksi suatu barang, dimana kualitas produk yang diberikan oleh perusahaan dapat menciptakan suatu persepsi positif dari pelanggan terhadap perusahaan dan menghasilkan suatu kepuasan serta loyalitas pelanggan. Dari permasalahan yang ada diatas tentang harga yang ditawarkan

masih kurang didukung dengan kualitas produk yang ditawarkan juga masih dibawah hal ini mempengaruhi loyalitas pelanggan dalam membeli produk, oleh karena itu maka penulis mencoba meneliti apakah kualitas produk perusahaan yang mana memiliki keunggulan produk dalam teknologi dan kualitas dapat mempengaruhi loyalitas pelanggan untuk membeli produk tersebut, dan apakah harga yang ditetapkan pada produk perusahaan tersebut sudah sesuai dengan kualitas produknya.

Maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah variabel harga dan kualitas produk mempengaruhi Loyalitas Pelanggan. Untuk itu dalam menyusun penelitian ini kami mengambil judul **“Pengaruh Harga dan Kualitas produk terhadap loyalitas pelanggan pada PT GV.**

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Harga

Harga merupakan unsur bauran pemasaran yg paling fleksibel karena dapat berubah-ubah sesuai dengan kebijakan perusahaan. Menurut Kotler dan Amstrong (2015). Harga merupakan satu - satunya unsur marketing mix yang menghasilkan penerimaan penjualan, sedangkan unsur lainnya hanya unsur biaya saja, Asuari (2014). Sehingga harga yang ditetapkan pada dasarnya sesuai dengan yang menjadi pengharapan produsen. Harga juga bisa mencerminkan kualitas dari produk yang menyertai, mencerminkan dan sebagainya. Indikator yang digunakan yaitu Keterjangkauan harga, Kesesuaian harga dengan kualitas produk, Daya saing harga Dalam pasar, Kesesuaian harga dengan manfaat, Kotler (2015).

2. Kualitas Produk

Kualitas Produk adalah kemampuan suatu produk untuk melaksanakan fungsinya meliputi, daya tahan keandalan, ketepatan kemudahan operasi dan perbaikan, serta atribut bernilai lainnya. Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2014) Kualitas produk adalah proses produksi suatu barang, dimana kualitas produk yang diberikan oleh perusahaan dapat menciptakan suatu persepsi positif dari pelanggan terhadap perusahaan dan menghasilkan suatu kepuasan serta loyalitas pelanggan. Indikator yang digunakan menurut Lupiyoadi (2014) yaitu Kinerja (*Performance*), Kinerja (*Performance*), Kinerja (*Performance*), Daya tahan (*Durability*), Keindahan (*Aesthetics*), Kualitas yang dipersepsikan (*Perceived quality*).

3. Loyalitas

Loyalitas pelanggan memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, mempertahankan mereka berarti meningkatkan kinerja keuangan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi alasan utama bagi sebuah perusahaan untuk menarik dan mempertahankan mereka. Menurut Sangadji dan Sopiah (2013) dalam buku Etta Mamang Menyatakan bahwa loyalitas pelanggan adalah komitmen pelanggan terhadap suatu merek toko atau pemasok, berdasarkan sikap yang sangat positif dan tercermin dalam pembelian ulang yang konsisten, indikator yang digunakan menurut Sagandji dan Sopiah (2013) yaitu: Melakukan pembelian secara teratur (*makes regular purchases*), Melakukan pembelian disemua lini prduk atau jasa (*Make purchases across all product or services lines*), Merekomendasikan produk perusahaan (*Recommend other products*), Merekomendasikan produk perusahaan (*Recommend other products*).

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sample

Populasi yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini adalah pelanggan PT GV yang berjumlah 13.901 selama 3 tahun, dan mengingat populasi dalam penelitian ini sangat luas maka perlu adanya pembatasan sampel, adapun pembatasan yang dilakukan dengan menggunakan sampel teknik *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan maka dari itu dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian adalah 99,285 pelanggan, maka ditentukan dari taraf erornya (Tingkat Kesalahan)10%. Jadi sampelnya dibulatkan menjadi 99 pelanggan.

2. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasi adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

3. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji instrumen dimana terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial dan simultan.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Karakteristik Responden dan Deskriptif Variabel

Responden dalam penelitian ini adalah pelanggan yang membeli produk di Gogomall. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 99 pelanggan. Sedangkan untuk karakteristik responden itu sendiri dari : jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Karakteristik dari masing-masing responden disajikan dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Laki-laki	33
	Perempuan	66
Usia	18-22	73
	24-29	19
	30-35	5
	>40	2
Pekerjaan	Mahasiswa	47
	Karyawan	36
	Wiraswasta	2
	Lainya	14

Sumber: Analisis data, 2022

Jika dilihat berdasarkan tabel tersebut maka mayoritas pelanggan dalam penelitian ini adalah perempuan dengan usia 18-22 dimana pekerjaannya sebagian adalah mahasiswa, hal ini membuktikan bahwa perempuan lebih senang berbelanja apalagi dengan usia segitu sedang produktif nya.

Deskriptif Variabel



Grafik 2. Deskriptif Variabel

Berdasarkan grafik tersebut maka diketahui bahwa harga yang ditawarkan termasuk dalam kategori Cukup Baik hal dilihat bahwa 3,09 berada diantara 2,60-3,39 hal ini membuktikan bahwa harga yang ditawarkan sudah cukup baik oleh perusahaan kepada pelanggan dan hal ini diperkuat dengan skor tertinggi pada indikator kesesuaian harga dengan kualitas produk dimana harga yang ditawarkan sudah sesuai dengan kualitas produk.

Dan jika dilihat maka kualitas produk yang diberikan juga sudah sangat baik hal ini dilihat skor rata-rata yaitu 4,78 ada pada interval 4,20-5,00 dan dibuktikan dengan indikator tertinggi pada kinerja bahwa kualitas produk yang diberikan sudah sesuai dengan standar produk yang berlaku dan tahan lama.

Untuk loyalitas pelanggan dimana diperoleh skor 3,10 yang berada di posisi 2,60-3,39 yaitu pada kategori cukup loyal, dan di buktikan dengan indikator tertinggi yaitu melakukan pembelian disemua lini produk, hal ini membuktikan bahwa pelanggan sudah cukup loyal terhadap produk yang ditawarkan oleh perusahaan.

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program spss dimana diperoleh tabel Coefficients:

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.178	2.093		-.563	.575
	HARGA	.274	.099	.226	2.770	.007
	KUALITAS PRODUK	.493	.060	.672	8.255	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS PELANGGAN

Sumber: Analisis data, 2022

Hasil analisis diperoleh nilai $Y = -1,178 + 0,274X_1 + 0,493X_2 + e$, dari hasil ini maka diketahui nilai konstanta (a) bertanda negatif dimana jika harga dan kualitas produk sama dengan nol (0) atau tidak ada maka loyalitas akan menurun, dimana nilai koefisien harga sebesar 0,274 yang artinya harga berpengaruh positif terhadap loyalitas dan koefisien kualitas produk sebesar 0,493 dimana kualitas produk berpengaruh positif terhadap loyalitas. Jika dilihat dari nilai tersebut maka kualitas produk yang paling mempengaruhi loyalitas pelanggan hal ini juga sejalan dengan analisis deskriptif variabel.

b. Analisis Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat besarnya tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 3. Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.728	2.795
a. Predictors: (Constant), KUALITAS PRODUK, HARGA				
b. Dependent Variable: LOYALITAS PELANGGAN				

Sumber: Analisis data, 2022

Dari tabel maka diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,856 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,899 artinya variabel kualitas produk dan harga mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat** terhadap loyalitas pelanggan. Dari tabel tersebut juga diketahui nilai R Square yaitu 0,733 dimana harga dan mengetahui seberapa besar tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel harga (X1) dan kualitas produk (X2) terhadap variabel Loyalitas pelanggan (Y).

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel*

Tabel 4. Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.178	2.093		-.563	.575
	HARGA	.274	.099	.226	2.770	.007
	KUALITAS PRODUK	.493	.060	.672	8.255	.000
a. Dependent Variable: LOYALITAS PELANGGAN						

Sumber: Analisis data, 2022

Tabel 5. Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2063.817	2	1031.908	132.113	.000 ^b
	Residual	749.840	96	7.811		
	Total	2813.657	98			
a. Dependent Variable: LOYALITAS PELANGGAN						
b. Predictors: (Constant), KUALITAS PRODUK, HARGA						

Sumber: Analisis data, 2022

1. Pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh maka diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,770 dan t_{tabel} 1,660 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara antara harga terhadap loyalitas pelanggan, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$.
2. Pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh maka diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 8,255 dan t_{tabel} 1,660 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara antara kualitas produk

terhadap loyalitas pelanggan, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$.

3. Pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh maka diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 132,113 dan F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara antara Harga dan kualitas produk terhadap loyalitas pelanggan, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Harga terhadap Loyalitas

Hasil analisis deskriptif bahwa harga yang ditawarkan sudah cukup baik dan hal ini juga dilihat dari hasil uji hipotesis bahwa harga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas hal ini sejalan dengan penelitian Nurmin (2020).

2. Kualitas Produk Terhadap Loyalitas

Hasil analisis deskriptif bahwa kualitas produk yang ditawarkan sudah sangat baik dan hal ini juga dilihat dari hasil uji hipotesis bahwa harga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas hal ini sejalan dengan penelitian Nurmin (2018).

3. Harga dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas

Hasil analisis deskriptif bahwa loyalitas pelanggan sudah cukup loyal dan hal ini juga dilihat dari hasil uji hipotesis bahwa harga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas hal ini sejalan dengan penelitian Nurmin (2017).

V. KESIMPULAN HASIL PENELITIAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan nilai t_{hitung} yaitu 2,770 dan t_{tabel} 1,660 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$.
- b. Kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan nilai t_{hitung} yaitu 8,255 dan t_{tabel} 1,660 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- c. Harga dan kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan nilai F_{hitung} yaitu 132,113 dan F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Saran

- a. Harga produk yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memiliki persamaan dengan toko lain sejenisnya, maka dari sebaiknya perusahaan harus dapat menetapkan harga agar lebih terjangkau lagi oleh pelanggan.
- b. Kualitas produk yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memiliki persamaan dengan perusahaan lain, maka dari itu sebaiknya perusahaan dapat menetapkan kualitas produk yang sama untuk setiap toko atau perusahaan yang berbeda.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P., Suparwo, A., Yuliyana, W., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan serta dampaknya pada Word of Mouth Jasa Pengurusan Nenek di CV Speed Nenek. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 186-190.
- Alfarisi, M. S., Haryadi, R. N., & Sunarsi, D. (2022). Moslem Consumer Behavior on Buying Ticket Decision at Halal Tourism Fruit Garden Mekarsari Cileungsi.

- International Journal of Sharia Business Management, 1(1), 17-26.
- Arianto, N. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pasien (Studi Kasus Pada Pasien Rawat Jalan Rumah Sakit Premier Bintaro). *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 13(1), 1-9.
- Arianto, N. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 3(2), 12-22.
- Arianto, N., & Albani, A. F. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Pada Samsung Store Mall Bintaro Exchange. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3).
- Arianto, N., & Difa, S. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT Nirwana Gemilang Property. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 242-253.
- Arianto, N., & Patilaya, E. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Kelengkapan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Salt n Pepper Pada PT Mitra Busana Sentosa Bintaro. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 143-154.
- Armstrong, Kotler 2015. *Marketing an Introducing* Prentice Hall twelfth edition. England : Pearson Education, Inc
- Assauri, S. (2014). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers
- Lupiyoadi, Rambat. 2014. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. 2013. *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis* Disertai:Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.

**PENGARUH LOAN DEPOSIT RATIO DAN CAPITAL ADEQUACY
RATIO TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT BANK CENTRAL
ASIA, TBK TAHUN 2011-2020**

Widya Intan Sari^{1*}, Baliyah Munadjat², Agus Suhartono³
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02451@unpam.ac.id^{1*}

Manuskrip: Maret -2022; Ditinjau: April: -2022; Diterima: April -2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Loan Deposit Ratio dan Capital Adequacy Ratio terhadap Return on Asset pada PT. Bank Central Asia, Tbk Tahun 2011-2020. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Loan Deposit Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset sebesar 67,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,108 > 2,306$). Capital Adequacy Ratio tidak berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset sebesar 1,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $<$ t tabel atau ($0,288 < 2,306$). Loan Deposit Ratio dan Capital Adequacy Ratio secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset dengan persamaan regresi $Y = 1,371 + 0,036X_1 - 0,019X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 72,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($9,333 > 4,350$).

Kata Kunci: Loan Deposit Ratio, Capital Adequacy Ratio, Return on Assets

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Loan Deposit Ratio and Capital Adequacy Ratio on Return on Assets at PT. Bank Central Asia, Tbk Year 2011-2020. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study Loan Deposit Ratio significant effect on Return on Assets of 67.8%, hypothesis testing obtained t count $>$ t table or ($4,108 > 2,306$). Capital Adequacy Ratio has no significant effect on Return on Assets of 1.0%, hypothesis testing is obtained t count $<$ t table or ($0.288 < 2.306$). Loan Deposit Ratio and Capital Adequacy Ratio simultaneously have a significant effect on Return on Assets with the regression equation $Y = 1.371 + 0.036X_1 - 0.019X_2$ and the contribution of the influence is 72.7%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($9,333 > 4,350$).

Keywords: Loan Deposit Ratio, Capital Adequacy Ratio, Return on Assets

I. PENDAHULUAN

Bank adalah suatu lembaga yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan jasa keuangan bagi seluruh kalangan masyarakat. Fungsi utamanya ialah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat dengan berbagai tujuan atau disebut *finansial intermediary*. Kepercayaan masyarakat merupakan suatu hal yang sangat penting untuk perusahaan, tak terkecuali bank, karena dengan tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi terhadap suatu bank maka akan membuat masyarakat tertarik untuk menghimpun dana nya ke bank tersebut.

Dalam menganalisis kinerja keuangan perbankan khususnya profitabilitas, dapat dilakukan analisis rasio keuangan seperti *Capital Adequacy Ratio (CAR)*, *Loan To Deposit Ratio (LDR)*, *Non Performing Loan (NPL)*, Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO), *Net Interest Margin (NIM)*, Dana Pihak Ketiga (DPK), *Financing to Deposit Ratio (FDR)* dan lain sebagainya.

Variabel dependen (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah aspek profitabilitas yang diukur dengan ROA. *Return on Assets (ROA)* merupakan rasio yang menunjukkan hasil atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan (Kasmir, 2014:201). ROA diukur dari kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan seluruh asetnya (Husnan dan Pudjiastuti, 2006:74). Dengan demikian, Return on Assets merupakan rasio yang menunjukkan hasil dari jumlah asset yang digunakan dalam perusahaan atau suatu ukuran tentang efisiensi manajemen. ROA menunjukkan hasil dari seluruh asset yang dikendalikan dengan mengabaikan sumber pendanaan. Biasanya nilai ROA disajikan dalam bentuk persentase.

Tujuan utama operasional bank adalah memperoleh tingkat profitabilitas yang tinggi. Profitabilitas adalah hasil bersih dari sejumlah kebijakan dan keputusan perusahaan (Lukitasari & Kartika, 2015). Profitabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah ROA (*Return On Asset*), karena ROA sangat penting bagi bank untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menghasilkan profit yang berkaitan dengan ketersediaan aset perusahaan. Semakin besar nilai ROA maka semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut.

Profitabilitas merupakan salah satu faktor untuk menilai baik buruknya kinerja perusahaan. *Return On Assets (ROA)* merupakan rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan di dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan total aktiva yang dimilikinya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi profitabilitas suatu perusahaan diantaranya *Current Ratio (CR)*, *Total Assets Turnover (TATO)*, *Debt To Equity Ratio (DER)*, *Debt Ratio (DR)*, Pertumbuhan Penjualan dan Ukuran Perusahaan. Di dalam penelitian ini menggunakan CAR dan LDR sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi profitabilitas.

Tabel 1. LDR, CAR, DAN ROA PT. Bank Central Asia Tbk Periode Tahun 2011-2020

Tahun	LDR	CAR	ROA
2011	61.36	15.32	3.57
2012	68.26	16.47	3.32
2013	74.89	17.82	3.59
2014	75.88	19.36	3.75
2015	79.93	18.55	3.87
2016	76.09	21.77	3.87
2017	78.17	23.03	3.89
2018	83.28	23.29	3.97
2019	81.84	24.12	3.95
2020	65.64	26.57	3.12

Sumber : PT Bank Central Asia, Tbk tahun, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Capital Adequacy Ratio PT Bank Central Asia Tbk Tahun 2011-2020 mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pencapaian LDR terendah terjadi di tahun 2011 hanya mencapai 61,36%, sedangkan pencapaian tertinggi dicapai tahun 2018 yang mencapai 83,28%. Sedangkan pencapaian CAR terendah terjadi di tahun 2018 hanya mencapai 15,32%, sedangkan pencapaian tertinggi dicapai tahun 2020 yang mencapai 26,57%. Serta pencapaian ROA terendah terjadi di tahun 2020 hanya mencapai 3,12%, sedangkan pencapaian tertinggi dicapai tahun 2018 yang mencapai 3,97%.

Idealnya dalam kecukupan modal (Capital Adequacy Ratio) PT Bank Central Asia Tbk Tahun 2011-2020 dibarengi dengan meningkatnya nilai profitabilitas (Return On Asset). Oleh sebab itu PT Bank Central Asia Tbk Tahun 2011-2020 dituntut untuk memanfaatkan (Capital Adequacy Ratio) dengan baik. Dalam mengelola modal dan keuangan yang dimilikinya secara efektif dan efisien dengan mengelola kecukupan modal dan meningkatkan laba profitabilitas (Return On Asset) serta memenuhi kewajiban jangka pendeknya (Loan to Deposit Ratio) berdasarkan Laporan Keuangan. Kondisi di atas menggambarkan Capital Adequacy Ratio dan Return On Asset PT Bank Central Asia Tbk tahun 2011-2020 yang tidak stabil dengan peningkatan Loan to Deposit Ratio dan Capital Adequacy Ratio yang terjadi. Sebaliknya, PT Bank Central Asia Tbk naik turun pendapatan disetiap tahunnya.

Selain fenomena di atas, penelitian ini juga dilatar belakangi oleh adanya *research gap* dari hasil temuan peneliti-peneliti terdahulu yang meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan.

Pengukuran Likuiditas dengan menggunakan pengukuran rasio LDR atau *Loan to Deposit Ratio* yang diteliti oleh Defri (2012) dan Buchory (2014) menyimpulkan bahwa LDR atau *Loan to Deposit Ratio* berpengaruh signifikan positif terhadap profitabilitas. Sedangkan menurut Hariemufi (2015) menyimpulkan bahwa LDR tidak signifikan berpengaruh terhadap profitabilitas.

Mengukur Solvabilitas bank menggunakan pengukuran rasio CAR atau *Capital Adequacy Ratio* yang diteliti oleh Widowati (2015) yang menyimpulkan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) berpengaruh signifikan negatif terhadap profitabilitas. Hal ini berbeda dengan hasil yang diteliti oleh Mokoagaw & Fuady (2015) dan Agbeja O (2015) yang menyimpulkan bahwa CAR berpengaruh signifikan positif terhadap profitabilitas.

Dengan adanya fenomena-fenomena yang terjadi dan juga *research gap* yang terjadi pada peneliti-peneliti sebelumnya mengenai hasil temuan yang tidak konsisten terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan pada bank. Oleh karena itu atas dasar tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dan menguji kembali mengenai **“Pengaruh Loan to Deposit Ratio (LDR) dan Capital Adequacy Ratio (CAR) Terhadap Return On Asset (ROA) Pada PT Bank Central Asia Tbk Tahun Periode 2011-2020”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Loan Deposit Ratio

CAR merupakan rasio perbandingan antara modal dan Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR) dan rasio tersebut digunakan sebagai ukuran kewajiban penyediaan modal minimum bank (Riyadi, 2006:161). Rasio ini dirumuskan:

$$CAR = \frac{\text{Modal Bank}}{\text{Total ATMR}} \times 100\%$$

2. Capital Adequacy Ratio

LDR adalah rasio yang menunjukkan tingkat kemampuan bank dalam menyalurkan dana pihak ketiga yang dihimpun oleh bank. LDR merupakan perbandingan antara total kredit yang diberikan dengan total Dana Pihak Ketiga (DPK) yang dapat dihimpun bank (Riyadi, 2006:165). Rumus untuk mencari LDR sebagai berikut:

$$LDR = \frac{\text{Total kredit yang diberikan}}{\text{Total dana pihak ketiga}} \times 100\%$$

3. Return on Asset

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah ROA diukur dari kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan seluruh asetnya (Husnan dan Pudjiastuti, 2006:74). Rasio ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Rata-rata Total Assets}} \times 100\%$$

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 10 tahun laporan keuangan PT. Bank Central Asia, Tbk Tahun 2011-2020.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 10 tahun laporan keuangan PT. Bank Central Asia, Tbk Tahun 2011-2020.

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 2. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LDR (X1)	10	61.36	83.28	74.5340	7.21563
CAR (X2)	10	15.32	26.57	20.6300	3.66570
ROA (Y)	10	3.12	3.97	3.6900	.28686
Valid N (listwise)	10				

Loan Deposit Ratio diperoleh *varians* minimum sebesar 61,36% dan *varians maximum* 83,28% dengan *mean score* sebesar 74,53% dengan standar deviasi 7,21%. *Capital Adequacy Ratio* diperoleh *varians* minimum sebesar 15,32% dan *varians maximum* 26,57% dengan *mean score* sebesar 20,63 % dengan standar deviasi 3,66%. *Return on Asset* diperoleh *varians* minimum sebesar 3,12% dan *varians maximum* 3,97% dengan *mean score* sebesar 3,69% dengan standar deviasi 0,28%.

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 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.371	.597		2.296	.055
LDR (X1)	.036	.008	.912	4.290	.004
CAR (X2)	-.019	.017	-.238	-1.120	.300

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,371 + 0,036X1 - 0,019X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,371 diartikan jika *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* tidak ada, maka telah terdapat nilai *Return on Asset* sebesar 1,371 point.
- 2) Koefisien regresi *Loan Deposit Ratio* sebesar 0,036, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan *Loan Deposit Ratio* sebesar 0,036 maka *Return on Asset* juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,036 point.
- 3) Koefisien regresi *Capital Adequacy Ratio* sebesar -0,019, angka ini positif artinya setiap ada perubahan *Capital Adequacy Ratio* sebesar -0,019 maka *Return on Asset* juga akan mengalami perubahan sebesar -0,019 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 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Loan Deposit Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

		LDR (X1)	ROA (Y)
LDR (X1)	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.003
ROA (Y)	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	

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

b. Listwise N=10

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,824 artinya *Loan Deposit Ratio* memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *Return on Asset*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

		CAR (X2)	ROA (Y)
CAR (X2)	Pearson Correlation	1	.101
	Sig. (2-tailed)		.781
ROA (Y)	Pearson Correlation	.101	1
	Sig. (2-tailed)	.781	

a. Listwise N=10

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,101 artinya *Capital Adequacy Ratio* memiliki hubungan yang lemah terhadap *Return on Asset*.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* secara simultan Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.649	.16987

a. Predictors: (Constant), CAR (X2), LDR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,853 artinya *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap *Return on Asset*.

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 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Loan Deposit Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.638	.17254

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,678 artinya *Loan Deposit Ratio* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,8% terhadap *Return on Asset*.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.101 ^a	.010	-.113	.30270

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,010 artinya *Capital Adequacy Ratio* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 1,0% terhadap *Return on Asset*.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.649	.16987

a. Predictors: (Constant), CAR (X2), LDR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,727 artinya *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 72,7% terhadap *Return on Asset*, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan *Loan Deposit Ratio* terhadap *Return on Asset*.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan *Loan Deposit Ratio* terhadap *Return on Asset*.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis *Loan Deposit Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.249	.597		2.094	.070
	LDR (X1)	.033	.008	.824	4.108	.003

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,108 > 2,306), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Loan Deposit Ratio* terhadap *Return on Asset* diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.527	.576		6.124	.000
	CAR (X2)	.008	.028	.101	.288	.781

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (0,288 < 2,306), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset* ditolak.

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 *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset*.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.539	2	.269	9.333	.011 ^b
	Residual	.202	7	.029		
	Total	.741	9			

a. Dependent Variable: ROA (Y)

b. Predictors: (Constant), CAR (X2), LDR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (9,333 > 4,350), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset* diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh *Loan Deposit Ratio* Terhadap *Return on Asset*

Loan Deposit Ratio berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan korelasi sebesar 0,824 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,108 > 2,306$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara *Loan Deposit Ratio* terhadap *Return on Asset* diterima.

2. Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return on Asset*

Capital Adequacy Ratio berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan korelasi sebesar 0,101 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 1,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel atau ($0,288 < 2,306$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset* ditolak.

3. Pengaruh *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return on Asset*

Loan Deposit Ratio dan *Capital Adequacy Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 1,371 + 0,036X_1 - 0,019X_2$, nilai korelasi sebesar 0,853 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 72,7% sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($9,333 > 4,350$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara *Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset* diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Loan Deposit Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,108 > 2,306$).
- Capital Adequacy Ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 1,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel atau ($0,288 < 2,306$).
- Loan Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 72,7% sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($9,333 > 4,350$).

2. Saran

- Sebaliknya jika hasil LDR tinggi, maka bank disebut likuid dengan kelebihan kapasitas dana yang siap dipinjamkan.
- Bank harus berupaya menjaga nilai CAR agar tetap sehat dengan memiliki *Capital Adequacy Ratio* (CAR) di atas 8%, sehingga semakin tinggi CAR mengindikasikan semakin baik tingkat kesehatan bank
- Untuk menaikkan ROA, suatu perusahaan bisa memilih dengan menaikkan profit margin dan mempertahankan perputaran aktiva, dengan menaikkan perputaran aktiva dan mempertahankan profit margin, atau dengan cara menaikkan keduanya

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Goklas, A., et al. (2021). Management Of Organizational Performance: The Role Of Human Resource Management Strategy. *Jurnal Ad'mministrare*, 8(1), 245-254.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsanto, M. F., Nurjaya, N., Kumala, D., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Debt To Asset Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT Asuransi Sinar Mas, Tbk Periode Tahun 2011-2020. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 265-271.
- 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).
- Juditya, S., et al. (2021). Digital Material Teaching: Learning Model and Learning Outcomes of Basketball. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(2), 134-140.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Manurung, A. H., et al. (2021). The Study of Human Resources Management Practice on Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 197-207.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Purwanto, A., et al. (2021). Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 335-350.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. Et al. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*. 1(3). 222-229.
- Yulianta, Y., Muldani, V., Nurjaya, N., Suratminingsih, S., & Wijandari, A. (2022). PENGARUH CURRENT RATIO DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP DIVIDEN PAY OUT RATIO YANG BERPENGARUH PADA RETURN ON ASSET PADA PT. MANDOM INDONESIA, TBK DI CIBITUNG PERIODE 2010-2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 2(1), 62-72.

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PESONA CAHAYA GEMILANG
DI SERPONG TANGERANG SELATAN**

**Sam Cay^{1*}, Muhammad Gandung², Nurul Ilham³, Arga Teriyan⁴,
Rofiq Noorman Haryadi⁵**

^{1,2,3,4}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

⁵STEBIS Bina Mandiri, Bogor, Indonesia

dosen02207@unpam.ac.id^{*}

Manuskrip: April -2022; Ditinjau: April: -2022; Diterima: April -2022; Online: April-2022;
Diterbitkan: April-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,297 > 2,002$). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,774 > 2,002$). Pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($47,956 > 2,770$).

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. The Enchantment of Bright Light in Serpong, South 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 47.9%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7.297 > 2.002$). Work Discipline has a significant effect on employee performance by 44.2%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6.774 > 2.002$). Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.453 + 0.417X_1 + 0.413X_2$ and the contribution of the influence is 62.7%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($47.956 > 2.770$).

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan organisasi, sumber daya manusia dirasakan semakin besar perannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Walaupun dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang ada, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi mempunyai tujuan untuk bekerja untuk lebih efektif, efisien dan produktif, maka kinerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya.

Untuk mencapai tujuan yang ingin diraih perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa sudah pasti dipengaruhi dengan berbagai macam faktor, mulai dari kekuatan modal, kebijakan dalam menyusun strategi hingga kinerja para pegawainya, hal tersebut jika saling bersinergi akan berdampak positif bagi perusahaan, sebaliknya jika ada satu poin yang tidak berjalan, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Diantara ketiga faktor diatas, salah satu faktor yang memiliki peran yang besar adalah kinerja karyawan, karena bagaimanapun ujung tombak perusahaan merupakan orang yang berhubungan langsung dengan kegiatan operasional perusahaan, yaitu karyawan. Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan sangat efektif dan efisien, karena proses perekrutan karyawan yang berulang ulang sangat membutuhkan waktu dan biaya yang besar, dan salah satu program yang harus dilakukan adalah dengan dilakukannya program pelatihan demi peningkatan kualitas dan kemampuan para karyawan sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja para karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak yang baik pada perusahaan.

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan untuk meningkatkan tingkat kompetensi, namun juga untuk menumbuhkan jiwa yang disiplin dan bertanggungjawab. Mengingat karyawan adalah salah satu komponen dalam tercapainya tujuan perusahaan, dan demi keberlangsungan perusahaan, pemberdayaan karyawan harus dilakukan dengan benar ditambah lagi permasalahan banyaknya berbagai standarisasi khusus oleh kementerian migas sehingga membutuhkan program sertifikasi karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) dalam kegiatan operasional, Informasi mengenai karyawan harus diberikan secara tepat agar proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2011: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian kedisiplinan adalah suatu kesadaran dan kesediaan yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar para karyawan selalu optimal dalam bekerja, supaya mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi. Dengan meningkatkan kinerja maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu. Pada dasarnya kerja yang bermalasan akan menghambat kemajuan kerja yang seharusnya akan dicapai. Sebaliknya harus bekerja yang efektif dan efisien menurut standar kerja yang telah ditetapkan

PT. Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) diresmikan pada tanggal 20 April 2011, merupakan perusahaan di bidang jasa otomotif di bagian body repair. Adapun permasalahan yang timbul pada Pt Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita) yaitu masih banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan masih belum optimalnya karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga pelatihan dan disiplin karyawan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang optimal, terutama mengenai kompetensi, kehadiran dan disiplin waktu pegawai Pt Pesona Cahaya Gemilang (Bengkel Kita).

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya PT. Pesona Cahaya Gemilang telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan untuk meningkatkan tingkat kompetensi, namun juga untuk menumbuhkan jiwa yang disiplin dan bertanggung jawab. Mengingat karyawan adalah salah satu komponen dalam tercapainya tujuan perusahaan, dan demi keberlangsungan perusahaan, pemberdayaan karyawan harus dilakukan dengan benar ditambah lagi permasalahan banyaknya berbagai standarisasi khusus oleh kementerian migas sehingga membutuhkan program sertifikasi karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang dalam kegiatan operasional, Informasi mengenai karyawan harus diberikan secara tepat agar proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut 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”.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “disiplin kerja 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.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh

seorang karyawan yang dilakukannya tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 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
Pelatihan (X1)	60	31	48	37.33	4.237
Disiplin Kerja (X2)	60	28	45	37.20	3.835
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.38	3.627
Valid N (listwise)	60				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,733 dengan standar deviasi 4,237.

Disiplin Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,720 dengan standar deviasi 3,835.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,838 dengan standar deviasi 3,627.

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^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.453	3.192		2.335	.023
Pelatihan (X1)	.417	.078	.487	5.326	.000
Disiplin Kerja (X2)	.413	.087	.436	4.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,453 diartikan jika pelatihan dan disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,453 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,417, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,417 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,417 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin Kerja sebesar 0,413, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin Kerja sebesar 0,413 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 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 Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,692 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,665 artinya disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. 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	.792 ^a	.627	.614	2.253

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.470	2.641

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,479 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.432	2.733

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,442 artinya disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. 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	.792 ^a	.627	.614	2.253

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,627 artinya pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	16.275	3.049		5.338	.000
	Pelatihan (X1)	.592	.081	.692	7.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,297 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	14.998	3.470		4.322	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.629	.093	.665	6.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,774 > 2,002), 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 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.850	2	243.425	47.956	.000 ^b
	Residual	289.333	57	5.076		
	Total	776.183	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,956 > 2,770), 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 0,692 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,297 > 2,002). 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 0,665 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,774 > 2,002$). 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 $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$, nilai korelasi sebesar 0,748 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($47,956 > 2,770$). 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

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,297 > 2,002$).
- b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,774 > 2,002$).
- c. Pelatihan dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($47,956 > 2,770$).

2. Saran

- a. Perusahaan harus memberikan kesempatan secara adil dan terprogram terkait dengan peserta pelatihan agar semua karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam meningkatkan skillnya.
- b. Pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat diikuti bawahannya.
- c. Perusahaan harus mendorong karyawan agar berusaha maksimal dalam mencapai kualitas kerja yang lebih baik lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Serpong Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serpong Tangerang Selatan: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfiation*. Serpong Tangerang Selatan: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Serpong Tangerang Selatan: Gramedia Pustaka Utama
- 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*. Serpong Tangerang Selatan: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Haji Masagung. Serpong Tangerang Selatan.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*”. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Serpong Tangerang Selatan.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Serpong Tangerang Selatan, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Serpong Tangerang Selatan: 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*. Serpong Tangerang Selatan: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Serpong Tangerang Selatan: 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., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EFEKTIF

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Efektif, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 15 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
 - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
 - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
 - c) Batang Tubuh :
 - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
 - 2). Metode Penelitian
 - 3). Hasil Penelitian
 - 4). Pembahasan Hasil Penelitian
 - 5). Kesimpulan dan Saran
 - 6). 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 / denoksunarsi@unpam.ac.id

JURNAL EKONOMI EFEKTIF



Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 3,
April 2022

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

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Pamulang

