

pISSN: 2797-3786

eISSN: 2776-1568

Jurnal

PERKUSI

PEMASARAN, KEUANGAN & SUMBER DAYA MANUSIA



J. PERKUSI

Vol. 1 No. 1 Januari 2021



UNIVERSITAS PAMULANG

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417 - Telp: (021) 7412566,
email: perkusi_mnj@unpam.ac.id



DEWAN REDAKSI

PELINDUNG

Kasmad, Universitas Pamulang

KETUA PENYUNTING

Denok Sunarsi, Universitas Pamulang

DEWAN EDITOR

Haedar Akib, Universitas Negeri Makassar

Heri Erlangga, Universitas Pasundan

Mahnun Mas'adi, Universitas Pamulang

TIM PRODUKSI

Arga Teriyan

LAYOUT

Aidil Amin Effendy

TATA USAHA

Azhar Fathoni

MITRA BEBESTARI

Atie Rachmiate, Universitas Islam Bandung/ LLDIKTI Wilayah IV

Nandan Lima Krisna, Universitas Persada Indonesia YAI

Rudi Salam, Universitas Negeri Makassar

Dodi Ilham, IAIN Palopo

Azhar Affandi, Universitas Pasundan

Wayan Ardani, Universitas Mahendradatta



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT., sehingga redaksi dapat menyusun Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia ini. dimaksudkan untuk media komunikasi ilmiah antara para mahasiswa dan dosen, dan masyarakat ilmiah dalam pengembangan ilmu Manajemen.

Penerbitan edisi kali ini, ditampilkan 20 artikel penelitian, team redaksi mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga Jurnal Ilmiah ini pada Volume 1, No.1, Januari 2021 ini dapat terbit sesuai jadwal. kami tetap mengharapkan tulisan-tulisan dari anda semua, khususnya peneliti, dosen, mahasiswa yang berasal dari Universitas Pamulang, maupun yang berasal dari luar.

Redaksi menyadari bahwa dalam penyusunan Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Redaksi mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan Jurnal Padma ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pamulang, 10 Januari 2021

Tim Redaksi



DAFTAR ISI

- ¹Saputri Maharani, ^{2*}Aidil Amin Effendy
PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PANARUB INDUSTRY BAGIAN LABORATORY
TANGERANG
Hal. 1 - 7
- ¹Polius Marselius Moho, ^{2*}Selby Virby
PENGARUH RETURN ON ASSET DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP
EARNING PER SHARE PADA PT INDOSAT TBK PERIODE 2008-2019
Hal. 8 - 11
- ¹Akbar Aditama Panggarbesi, ^{2*}Ading Sunarto
KINERJA KARYAWAN BERBASIS DISIPLIN DAN MOTIVASI PADA
PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG DEPOK 2
Hal. 12 - 17
- ¹Dea Pramesela, ^{2*}Chotamul Fajri
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR KECAMATAN SERPONG TANGERANG SELATAN
Hal. 18 - 21
- ¹Tria Melisa, ^{2*}Subarto
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI
AREA TANGERANG
Hal. 22 - 26
- ¹Metalia sari, ^{2*}Elizabeth Tika Kristina Hartuti
PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. FIRST MEDIA TBK CABANG FATMAWATI JAKARTA SELATAN
Hal. 27 - 30
- ¹Nur Hikmah Dwi Ningrum, ^{2*}Ali Maddinsyah
PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN TUPPERWARE PADA DISTRIBUTOR ISHWARYA PARAMA
CIPUTAT TIMUR TANGERANG SELATAN
Hal. 31 - 36
- ¹Claudia Meliana Putri, ^{2*}Cornelia Dumarya Manik
PENGARUH LOKASI DAN *STORE ATMOSPHERE* TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PADA WARUNG KOPI JAELANSKY PAMULANG
Hal. 37 - 42
- ¹Melly Safitri, ^{2*}Gojali Supiandi
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BOGOR 2
Hal. 43 - 49



- ¹Lillo Aquilla Bagaskara, ²Jamaludin
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KREASI KEMASAN KOMPOSIT
Hal. 50 - 55
- ¹Nurul Sheila Safitri, ²Nani
PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PADA DISTRIBUTOR TEH BOTOL SOSRO WILAYAH
TANGERANG SELATAN
Hal. 56 - 61
- ¹Rahidi, ²Muger Apriansyah
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA
AREA KOTA DEPOK
Hal. 62 - 69
- ¹Rizka Putri Amelia, ²Aden Prawiro Sudarso
PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA PREMIERE ICE-BSD CITY
Hal. 70 - 74
- ¹Siti Husna, ²Yulian Bayu Ganar
PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI
(PERSERO)
Hal. 75 - 78
- ¹Rizki Triharyanto, ²Derizka Inva Jaswita
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CYCLO COFFEE & APPAREL JAKARTA SELATAN
Hal. 79 - 84
- ¹Vivi Wulandari, ²Suharni Rahayu
PENGARUH CURRENT RATIO DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP
NILAI PERUSAHAAN PADA PT ASTRA INTERNATIONAL TBK
PERIODE 2009-2019
Hal. 85 - 93
- ¹Irfan Rizka Akbar, ²Heri Erlangga, ³Jasmani, ⁴Riri Oktarini, ⁵Ade Yusuf
PENGARUH CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU
NIKE PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PAMULANG
Hal. 94 - 100
- ¹Lily Setyawati Kristianti, ²Azhar Affandi, ³Nurjaya, ⁴Denok Sunarsi, ⁵Achmad Rozi
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA PURWAKARTA
Hal. 101 - 109



¹Hastono, ²R Roro Vemmi Kesuma Dewi, ³Ika Yulistiana, ⁴Joko Nugroho,
⁵Rika Febrianti

**PENGARUH PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN POLI GIGI
DI RSUD KOTA TANGERANG SELATAN**

Hal. 110 - 115

¹Ahmad Nurhadi, ²Mahnun Mas'adi

**PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA GIANT DEPT STORE CABANG
CILANDAK JAKARTA**

Hal. 116 - 123

**PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL PERKUSI
PEMASARAN, KEUANGAN, DAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Hal. 124



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANARUB INDUSTRY BAGIAN LABORATORY TANGERANG

¹Saputri Maharani, ²Aidil Amin Effendy
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia
*aidil00967@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan asosiatif kuantitatif penelitian memiliki spesifikasi sistematis dan terstruktur dengan jelas dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variable atau lebih, dengan teknik sampling yaitu probability sampling dengan hasil perhitungan slovin 86 responden. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.286 + 0.314X_1 + 0.392X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.685 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 47%. Uji hipotesis (uji f) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36.742 > 2.710$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance partially or simultaneously. The method used by associative quantitative research has systematic and clearly structured specifications with an associative approach to determine the effect of the relationship between two or more variables, with a sampling technique, namely probability sampling with the results of the calculation of Slovin 86 respondents. The result of this research is that training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.286 + 0.314X_1 + 0.392X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.685, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with the determination coefficient of 47%. Hypothesis test (f test) obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $36,742 > 2,710$ thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between training and work discipline on the performance of employees of PT Panarub Industry Laboratory Section of Tangerang.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman berimbas terhadap industry-industry di Indonesia yang dituntut harus berkembang agar tidak tertinggal oleh perusahaan lain dan order tidak berpindah tangan ke

perusahaan lain yang lebih berkembang. Salah satu pengaruh kesuksesan dan aset yang paling berharga bagi perusahaan ialah karyawan, apa yang dihasilkan oleh perusahaan karyawan ikut berperan penting, dimana kinerja karyawanlah yang dinilai.

Tabel 1 KPI Laboratory Panarub Industry

| KPI Laboratory | | | | |
|----------------|---------------------------------|------------------|-------------|------|
| YEAR | RECEIVE TEST MATERIAL (article) | Finish Test Late | On Time (%) | Goal |
| 2017 | 2054 | 432 | 79% | 100% |
| 2018 | 2035 | 297 | 85% | 100% |
| 2019 | 2026 | 258 | 87% | 100% |

Sumber: PT Panarub Industry Tahun 2020



Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa kinerja dari tahun 2017-2019 tidak stabil. Hasil yang diperoleh realisasinya tidak memenuhi dari target yang telah ditetapkan.

Hasil kerja karyawan setiap tahun tidak stabil yaitu terjadi kenaikan dan penurunan dan hasil kerja karyawan terendah terjadi pada tahun 2017 di banding dengan tahun yang lain. Berbagai cara telah ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pelatihan, motivasi serta kedisiplinan kerja masing-masing individu. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Seharusnya karyawan mengerti dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, akan dicapai pula keuntungan, baik bagi perusahaan atau karyawannya sendiri. Menurut H. Malayu Hasibuan (2019:194) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan disiplin akan menjadi bahan tambahan ketika review performance kerja dan berpengaruh pada penilaian kerja. Berikut tabel data absensi karyawan.

Tabel 2 Data Absensi Karyawan PT. Panarub Industry bagian Laboratory

| Tahun | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | Total Absensi | Total Karyawan | % |
|-------|-------|------|------------------|---------------|----------------|-----|
| 2017 | 20 | 36 | 16 | 72 | 110 | 65% |
| 2018 | 29 | 30 | 14 | 73 | 110 | 66% |
| 2019 | 17 | 34 | 15 | 66 | 110 | 60% |

Sumber: PT. Panarub Industry Tahun 2020

Tabel 2 menunjukkan tingginya absensi karyawan selama 3 tahun secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, sehingga membuat kinerja yang diperoleh belum memenuhi harapan yang diinginkan, dari keseluruhan karyawan, baik yang izin, tanpa keterangan, maupun sakit menunjukkan angka yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin sehingga kewajiban yang diberikan kurang maksimal dan tidak mencapai target. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki harapan agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang ditemukan paling umum dalam masalah kinerja adalah

Tabel 3 Hasil Pelatihan Prosedur Kerja Karyawan Laboratory Pada PT Panarub Industry

| No. | Position | Score General Equipment | Score Fastness Test | Score Strength Test | Goal |
|-----|--------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------|
| 1 | Tester Gore-tex | 70 | 68 | 65 | 100 |
| 2 | Tester Adhesive | 69 | 70 | 60 | 100 |
| 3 | Tester Bottom | 78 | 69 | 79 | 100 |
| 4 | Tester Material | 76 | 78 | 80 | 100 |
| 5 | Tester Finish Good | 70 | 68 | 78 | 100 |

Sumber: PT Panarub Industry Tahun 2020

Menurut tabel 3 hasil dari pelatihan prosedur kerja di atas tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan yaitu score

kemampuan karyawan mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja diperlukan pula meningkatkan skill melalui pelatihan, baik didalam atau pun pelatihan di luar. Menurut Andrew F. Sikula di dalam Mangkunegara (2017:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana non-pegawai managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan dapat dikatakan sebagai salah satu sarana yang dilakukan oleh beberapa perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia yang handal menuju era modern yang penuh dengan tantangan.

100, dapat dilihat para tester memperoleh score dibawah 100. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai

pemahaman prosedur kerja di PT. Panarub Industry bagian laboratory Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

3. Kinerja Karyawan

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja.

Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Panarub Industry di alamat Jl. Moch Toha KM-1 Ps. Baru Gerendeng - Tangerang 15113. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan yang dimulai dari bulan Januari 2020 - September 2020.

Populasi dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Panarub Industry bagian Laboratory Tangerang yang berjumlah 110 karyawan, teknik pengambilan sampel memakai rumus slovin dengan tingkat galat 10% didapat responden, Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, uji prasyarat data dan uji statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variable Pelatihan (X₁) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Laboratory PT Panarub Industry. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator pelatihan pada pernyataan para pelatih yaitu para pelatih menguasai materi yang diberikan saat pelatihan menjadi indikator skor paling rendah 3.70. Hal ini berarti sosok pelatih yang menguasai materi sangat diperlukan dalam pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19.222 + 0.529 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0.589 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6.685 > 1.989$), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT Panarub Industry bagian Laboratory Tangerang.

b. Pengaruh Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variable Disiplin Kerja (X₂) memiliki

pengaruh terhadap Kinerja (Y) bagian Laboratory pada PT Panarub Industry. Pengaruh disiplin kerja dapat dilihat dari faktor disiplin kerja pada indikator keteladanan kepemimpinan yaitu pimpinan selalu memberikan suri tauladan yang pantas dicontoh oleh bawahannya menjadi indikator yang paling rendah yaitu 3.76. Hal ini berarti keteladanan kepemimpinan dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahan menjadi hal penting dalam meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.236 + 0.575 x_2$, koefisien korelasi sebesar 0.622 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7.274 > 1.989$), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Laboratory pada PT Panarub Industry.

c. Pengaruh Pelatihan (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengaruh kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan pada pernyataan tanggung jawab yaitu dalam bekerja saya bertanggung jawab akan pekerjaan saya menjadi indikator yang paling rendah yaitu 3.71. Hal tersebut berarti rasa tanggung jawab sangat diperlukan dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Indikator dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12.286 + 0.314X_1 + 0.392X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.685 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36.742 > 2.710)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Laboratory pada PT Panarub Industry

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6.685 > 1.989)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratory di PT Panarub Industry .
2. Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7.274 > 1.989)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Laboratory di PT Panarub Industry .
3. Pelatihan dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau

$(36.742 > 2.710)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratory di PT Panarub Industry.

Saran

Berbagai kegiatan yang dilakukan baik dari menganalisa sampai dengan menguraikan kesimpulan maka penulis mencoba memberikan saran. Dimana saran ini akan menjadi tambahan bahan evaluasi untuk perusahaan sendiri. Sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan, pernyataan yang paling lemah adalah para pelatih menguasai materi yang diberikan saat pelatihan, dimana hanya mencapai score 3.70. Disarankan untuk perusahaan memiliki pelatih yang menguasai materi dan pelatih telah tersertifikasi. Dan indikator-indikator lainnya pada variabel pelatihan kerja harus ditingkatkan lagi serta dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan para karyawan.
2. Variabel Disiplin, pernyataan yang paling lemah adalah indikator keteladanan pimpinan yaitu pimpinan selalu memberikan suri tauladan yang pantas dicontoh oleh bawahannya, dimana hanya mencapai score sebesar 3.76. Mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja yang optimal maka pimpinan disarankan untuk memberikan contoh disiplin yang baik pada bawahannya karena untuk menghindari kecemburuan sosial di lingkungan kerja.
3. Variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah dalam bekerja saya bertanggung jawab akan pekerjaan saya, dimana hanya mencapai score sebesar 3.76. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja berdasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu evaluasi kinerja yang objektif. Selain itu, dengan adanya

penilaian kinerja dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Semua diharapkan dapat membentuk motivasi kepada masing-masing karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif

4. Untuk penelitian berikutnya disarankan untuk memperhatikan variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar pelatihan dan disiplin kerja selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka mengingat masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 2(2). Hal.49-61.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Effendy, A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 702-714. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp702-714>
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ke Tujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunartin, G., Mulyanto, E., & Sunarsi, D. (2020). The Role Analysis of Waste Bank in Improving the Community's Creative Economy (Study at Ketumbar Pamulang Waste Bank). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), 3262-3269.
- Handoko. (2013). *Manajemen: Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol.3. Issue 2
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- I Wayan Arta Permana Putra, Ayu Desi Indrawati. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4(10), Hal. 2982 - 3011.
- Juana, F. I. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT ISS Indonesia Aircraft. *Skripsi*. Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540
- Qoribah, A. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Mega pesanggrahan indah. Mal cinere-depok. *Skripsi*. Universitas Pamulang.
- Santoso, Singgih. (2015). *Mastering SPSS Versi 19*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3(1), Hal. 74-85.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada.



PENGARUH RETURN ON ASSET DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP EARNING PER SHARE PADA PT INDOSAT TBK PERIODE 2008-2019

¹Polius Marselius Moho, ^{2*}Selby Virby

Universitas Pamulang, Tangerang Banten, Indonesia

shelby01364@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel-variabel yang terdiri dari: Pengaruh Return On Asset dan Debt To Equity Ratio Terhadap Earning Per Share Pada PT Indosat Tbk Tahun 2008-2019. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian metode deskriptif. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, Uji Determinasi dan uji hipotesis. Populasi yang digunakan pada penelitian ini PT Indosat Tbk Tahun 2008-2019. Sampel yang digunakan sebanyak 12 Tahun terakhir. Berdasarkan hasil pengujian uji F hitung yaitu 448,783 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, atau f hitung lebih besar dari Ftabel ($448,783 > 4,100$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Return On Asset dan Debt To Equity Ratio bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share.

Kata Kunci: Return On Asset, Debt To Equity Ratio, Earning Per Share

Abstract

This study aims to test empirically the influence of variables consisting of: The Effect of Return On Assets and Debt To Equity Ratio on Earning Per Share at PT Indosat Tbk in 2008-2019. The research method used is a quantitative method with descriptive method research type. The data analysis technique in this research is using descriptive statistical test, classical assumption test, multiple linear analysis, determination test and hypothesis testing. The population used in this study is PT Indosat Tbk in 2008-2019. The sample used was the last 12 years. Based on the results of the Fcount test is 448,783 and a significant value of $0,000 < 0,05$, or fcount is greater than Ftabel ($448,783 > 4,100$) so it can be concluded that the Return On Asset and Debt To Equity Ratio together have a significant effect. against Earning Per Share.

Keywords: Return On Asset, Debt To Equity Ratio, Earning Per Share

PENDAHULUAN

Bagi perusahaan yang telah go public atau menjadi perusahaan terbuka, maka tingkat profitabilitas yang baik akan menjadi nilai tambah tersendiri karena para calon investor atau para investor akan menjadikan tingkat profitabilitas tersebut acuan dan bahan pertimbangan, apakah mereka akan menambah atau mengurangi dana investasi untuk perusahaan terbuka tersebut.

Mengenai laba atau profitabilitas perusahaan tidak terlepas dari pemanfaatan aset atau harta yang dimiliki perusahaan. Return On Asset (ROA) atau biasa disebut Tingkat Pengembalian Aset adalah rasio profitabilitas atau rasio yang mengukur seberapa efisien perusahaan dalam memanfaatkan atau mengelola asetnya

untuk menghasilkan laba pada suatu periode tertentu. Biasanya ROA dinyatakan dalam bentuk persentase. ROA tidak hanya untuk manajemen saja tetapi juga investor, karena dari ROA dapat dilihat seberapa baik perusahaan mampu mengkonversi investasi pada aset menjadi laba atau imbal hasil investasi. Karena tentunya para investor ingin mendapat dividen yang besar. Untuk mendapat dividen yang besar, perusahaan harus memperoleh laba yang besar juga.

Jika Return On Asset dan Debt to Equity Ratio telah diperhitungkan maka selanjutnya adalah Earning Per Share (EPS) atau Laba Per Saham. Laba Per Saham adalah bagian dari laba perusahaan yang dialokasikan kesetiap saham yang beredar. Berikut ini disajikan hasil data olahan

Perkembangan Rasio ROA, DER Dan EPS pada PT Indosat Tbk Periode 2008-2019. Dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Perkembangan Rasio ROA, DER Dan EPS pada PT. INDOSAT Tbk Periode 2008-2019

| No | Tahun | ROA (%) | DER (%) | EPS (Satuan Rupiah) |
|----|-------|---------|---------|---------------------|
| 1 | 2008 | 3,63 | 19,53 | 3,46 |
| 2 | 2009 | 2,72 | 20,47 | 2,76 |
| 3 | 2010 | 1,37 | 18,96 | 1,33 |
| 4 | 2011 | 1,79 | 17,73 | 1,72 |
| 5 | 2012 | 0,98 | 17,94 | 1,01 |
| 6 | 2013 | -3,08 | 21,02 | -3,08 |
| 7 | 2014 | -3,53 | 27,26 | -3,46 |
| 8 | 2015 | -2,10 | 31,76 | -2,14 |
| 9 | 2016 | 2,51 | 25,86 | 2,35 |
| 10 | 2017 | 2,57 | 24,19 | 2,41 |
| 11 | 2018 | -3,92 | 33,79 | -3,84 |
| 12 | 2019 | 2,60 | 35,82 | 3,01 |

Data diolah penulis: www.idx.co.id

Berdasarkan Berdasarkan data diatas pada tahun 2009 mengalami penurunan sebesar 2,72% dari tahun sebelumnya bahkan mengalami kerugian sampai tahun 2015 mencapai -2,10. Pada tahun 2016 sampai 2017 mulai mengalami peningkatan sebesar 2,51% ke 2,57%, pada tahun 2018 kembali menurun senilai -3,92%. Namun tahun 2019 kembali meningkat yaitu 2,60%. ROA tinggi artinya kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba semakin baik dan mampu meyakinkan investor untuk menanamkan sahamnya. Begitu juga dengan DER pada tahun 2015 meningkat menjadi 31,76% dibanding tahun sebelumnya. Namun pada tahun 2016 sampai 2017 terus menurun sebesar 25,86% ke 24,19%. Tahun 2019 DER meningkat yaitu 35,82% yang artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi angka DER maka perusahaan memiliki resiko terhadap likuiditas perusahaannya sehingga dapat mempengaruhi tingkat kemampuan perlembar saham dalam menghasilkan laba untuk perusahaan karena earning per share menjadi indikator keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah pada perusahaan PT Indosat Tbk tersebut diatas, dimana perusahaan terus mengalami penurunan pendapatan atau penghasilan dan juga penurunan laba yang diperoleh perusahaan bahkan kerugian,

maka penulis bermaksud mengadakan penelitian yang disusun dalam bentuk skripsi dengan judul: "Pengaruh Return On Asset dan Debt To Equity Ratio Terhadap Earning Per Share pada PT Indosat Tbk Periode 2008-2019".

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Kasmir 2012:201) Return On assets adalah rasio yang menunjukkan hasil (return) atau jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan dengan kata lain semakin tinggi rasio ini maka semakin baik produktivitas asset dalam memperoleh keuntungan bersih. Hal ini selanjutnya akan meningkatkan daya tarik perusahaan kepada investor, kana tingkat pengembalian atau dividen akan semakin besar. Pengertian ROA (Return On Assets) menurut Rivai, dkk (2013:480) adalah kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan aktivitya untuk memperoleh laba..

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa ROA adalah rasio yang menunjukkan seberapa banyak laba bersih yang bisa diperoleh oleh seluruh kekayaan yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian rasio ini menghubungkan keuntungan yang diperoleh dari kegiatan perusahaan dengan jumlah investasi atau aktiva yang digunakan unuk menghasilkan keuntungan kegiatan tersebut

Menurut Fahmi (2012:128), Debt To Equity rasio adalah ukuran yang dipakai dalam menganalisis laporan keuangan untuk memperlihatkan besarnya jaminan yang tersedia untuk kreditor. dalam hal ini DER berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share karena perusahaan sudah mampu untuk mengefektifkan dalam menghasilkan keuntungan di periode yang akan datang. Secara tidak langsung jika keuntungan perusahaan besar, maka EPS yang dibagikan juga meningkat, "Jika suatu perusahaan menanggung beban utang yang tinggi, yaitu melebihi modal sendiri yang dimiliki, maka harga saham perusahaan akan menurun" (Devi dan Sudjarni, 2012:3).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa debt to equity rasio adalah rasio keuangan utama dan digunakan untuk menilai posisi keuangan suatu perusahaan.

Earning Per Share atau disebut juga rasio nilai buku, merupakan rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham (Kasmir, 2016:205). Alasan menggunakan Earning Per Share (EPS) dalam penelitian ini karena EPS menunjukkan besarnya laba bersih perusahaan yang akan dibagikan untuk semua pemegang saham perusahaan dan memberikan informasi kepada para pihak luar (ekstern) seberapa jauh kemampuan perusahaan menghasilkan laba untuk tiap lembar saham yang beredar.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan EPS adalah rasio keuangan yang mengukur jumlah laba bersih yang diperoleh per lembar saham yang beredar.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Indosat Tbk, penelitian ini diselesaikan selama kurun waktu lima bulan terhitung dari periode Juni sampai Oktober 2020.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama atau Independen, yaitu : Return On Asset dan Debt To Equity Ratio Terhadap Earning Per Share yang diberikan perusahaan pada periode tertentu. Dan

Variabel Dependen atau variabel Tergantung yaitu Earning Per Share.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan t dapat diketahui bahwa thitung sebesar 29.371 dan nilai signifikan sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai signifikan 0.05 (5%), kemudian nilai ttabel 1.833 lebih kecil dari thitung ($29.371 > 1.833$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti return on asset secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap earning per share. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Saiful Anwar (2017) dengan judul Analisis pengaruh DER, ROA, CR, TATO, dan PER Terhadap EPS Pada perusahaan manufaktur Sektor Barang Konsumsi yang terdaftar di BEI periode 2013-2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial "return on asset berpengaruh terhadap earning per share".

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diketahui bahwa nilai t tidak signifikan sebesar 0.100 atau lebih besar dari 0.05 (5%). Kemudian dari nilai thitung 1.834 dan ttabel 1.833 (thitung > ttabel) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, yang artinya debt to equity ratio tidak berpengaruh signifikan terhadap earning per share. Yang berarti DER tidak dapat digunakan untuk memprediksi perubahan Earning Per Share. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herbirowo Nugroho, Taufik Ichsan (Juni 2011) dengan judul Pengaruh ROA dan DER terhadap EPS, Study Kasus pada Kelompok Industri Farmasi yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2004-2009. Hasil nya menunjukkan bahwa secara parsial DER tidak berpengaruh terhadap EPS.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diketahui Fhitung memiliki nilai 448.783 sedangkan Ftabel memiliki nilai 4.100, atau Fhitung > Ftabel ($448.783 > 4.100$)

dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya return

on asset dan debt to equity ratio berpengaruh simultan dan signifikan terhadap earning per share. Jadi semua sumbangan yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen diterima dilihat dari nilai Adjusted R-Square sebesar 98,8% dan sisanya 1,2% dijelaskan oleh variabel lain seperti (dividend payout ratio, return on asset, current ratio, maupun faktor pasar dan ekonomi makro seperti kondisi kebijakan pemerintah, inflasi, suku bunga dan lain-lain).

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian regresi yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa, Return On Asset secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Earning Per Share pada PT Indosat Tbk Tahun 2008-2019 Return On Asset PT Indosat menunjukkan hasil return on asset positif yang artinya ada hubungan searah antara Return On Asset dengan Earning Per Share.

Debt To Equity Ratio secara parsial tidak berpengaruh terhadap Earning Per Share pada PT Indosat Tbk.

Return On Asset dan Debt To Equity Ratio secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Earning Per Share.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. W., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Return On Asset Dan Return On Equity Terhadap Debt To Equity Ratio Pada PT. Kalbe Farma, TBK. Ad Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 4(01), 105-114.
- Fahmi, Irham. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012.
- Hasibuan, Melayu S.P.,. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Askara, 2016.
- Horne, James C. Van John M wachowich. Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan (Edisi 13). Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Ikatan Akutansi Indonesia. Standa Laporan Keuangan Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Kasmir. Analisa Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Margaretha. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan . Jakarta: Dian Rakyat, 2014.
- Munawir,H.S.,. Analisis Laporan Keuangan, Edisi Keempat Yogyakarta: Liberty, 2014.
- Rivai, Veithzal Dkk. Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik, Edisi 1, Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Siswandi. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- Susanti, N., Latifa, I., & Sunarsi, D. (2020). The Effects of Profitability, Leverage, and Liquidity on Financial Distress on Retail Companies Listed on Indonesian Stock Exchange. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, 10(1), 45-52.
- Usman, Dalam Spare. Manajemen. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Wahyudiono, Bambang. Mudah Membaca Laporan Keuangan. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup), 2014.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. raja Grafindo Persada, 2012.



KINERJA KARYAWAN BERBASIS DISIPLIN DAN MOTIVASI PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG DEPOK 2

¹Akbar Aditama Panggarbesi, ^{2*}Ading Sunarto
Universitas Pamulang, Tangerang Banten, Indonesia
[*dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (persero) cabang depok 2, secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif menggunakan tehnik random sampling dengan sampel sebanyak 59 responden. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh $Y = 13.998 + 0,372 X1 + 0,294 X2$, dimana Kinerja Karyawan (Y), Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) diuji menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Menggunakan uji F diperoleh bahwa Fhitung = 18.771 dan setelah dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikan 5% dan n = (-3) menunjukkan Ftabel = 2.77 yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan karena $F_{hitung} (18.771) > (2,77)$. Hasil penelitian ini disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at PT.Pos Indonesia (Persero) Depok 2 branch, partially or simultaneously. The method used is descriptive quantitative using random sampling technique with a sample of 59 respondents. Based on the results of the calculation of multiple regression analysis obtained $Y = 13,998 + 0.372 X1 + 0.294 X2$, where Employee Performance (Y), Discipline (X1) and Motivation (X2) were tested using the t test showing that the two independent variables significantly affect Employee Performance (Y) as the dependent variable. Using the F test, it is found that $F_{count} = 18,771$ and after being consulted with F_{table} at a significant level of 5% and $n = (-3)$ shows $F_{table} = 2.77$, which means that there is a positive and significant influence between Discipline and Motivation on Employee Performance because $count (18,771) > (2.77)$. The results of this study concluded that there was a positive and significant influence between Discipline (X1) and Motivation (X2) simultaneously on employee performance (Y).

Keywords: Discipline, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan menguntungkan dalam proses produksi. Sebagaimanaapun canggihnya suatu teknologi yang telah dimiliki oleh suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak didukungnya sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan,

keahlian, keterampilan dan juga kreatifitas disetiap unit atau bagian dari suatu perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Keunggulan dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia lah sebagai penggerak, pembuat rencana, pembuat inovasi dan teknologi di dalam suatu organisasi serta merupakan

tenaga kerja yang menjadi aset bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik memiliki keinginan untuk meraih kesejahteraan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target dan memperoleh keuntungan. Sedangkan jika kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan suatu perusahaan. Oleh karena

itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada PT. Pos Indonesia yaitu rendahnya pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Rendahnya pencapaian kinerja karyawan dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai dengan 2019. Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja karyawan:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai (Kualitas) PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2

| Penilaian Kinerja | Tahun 2017 | | Tahun 2018 | | Tahun 2019 | |
|-------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| | Jumlah Orang | Presentase (%) | Jumlah Orang | Presentase (%) | Jumlah Orang | Presentase (%) |
| Baik | 55 | 37% | 35 | 24% | 25 | 17% |
| Cukup | 40 | 27% | 55 | 37% | 60 | 41% |
| Kurang | 50 | 34% | 55 | 37% | 60 | 41% |
| Total | 145 | 100% | 145 | 100% | 145 | 100% |

Sumber: HRD PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2

Berdasarkan tabel penilaian kinerja diatas maka dapat disimpulkan ditahun 2017 jumlah pegawai mendapatkan kategori baik sebesar 55 orang atau 37% , lalu menurun ditahun 2018 yaitu sebesar 35 atau 24%. Sedangkan pegawai yang mendapat kategori cukup menurun ditahun 2018 55 atau 37%. Dan pegawai yang mendapatkan kategori kurang meningkat ditahun 2019 yaitu sebesar 60 atau 41%.

Dalam kinerja karyawan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, yaitu kedisiplinan karyawan itu sendiri. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat pengelola sumber daya bagi suatu perusahaan.

Disiplin harus tegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu pula pada PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2, disiplin karyawan menjadi salah satu faktor penentu akan hasil dari kinerja karyawan.

Pada PT. Pos Indonesia disiplin kerja menjadi salah satu penentu dari keberhasilan dari kinerja karyawan. Dan masih banyak karyawan PT. Pos Indonesia yang masih belum disiplin akan pekerjaan. Beberapa faktor penentu tersebut akan penulis jabarkan. Berikut adalah data yang didapatkan dari survei yang dilakukan terhadap karyawan PT. Pos Indonesia, survei ini memiliki beberapa item yang diteliti dalam hal disiplin kerja.

Tabel 2. Tabel Absensi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2 Tahun 2017-2019

| Tahun | Jumlah Karyawan | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Cuti | Total | % |
|-------|-----------------|------|-------|------------------|------|-------|-----|
| 2017 | 145 | 8 | 17 | 10 | 4 | 39 | 26% |
| 2018 | 145 | 15 | 10 | 13 | 8 | 46 | 31% |
| 2019 | 145 | 17 | 8 | 15 | 9 | 49 | 33% |

Sumber: HRD PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa pada PT. Pos Indonesia (Persero)

Depok 2 tahun 2017 jumlah karyawan izin sebesar 8 orang. Sakit 17 orang, tanpa

keterangan 10 orang, dan cut sebesar 4 orang. Jika secara terus menerus sampai tahun 2019 mengalami kenaikan tiap tahunnya apabila kenaikan ini terus berlangsung secara signifikan maka dengan demikian bahwa kedisiplinan kurang baik.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2 HRD masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu.

Selanjutnya, seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan

perusahaan dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2 masih terdapat karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja, hal ini dikarenakan upah yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan upah minimum regional/kota atau yang telah ditetapkan pemerintah, karyawan juga jarang mendapatkan bonus atas target-target yang telah dicapainya. Kemudian karyawan juga sulit untuk mendapatkan jenjang karir sehingga posisi karyawan di satu posisi saja tidak dapat naik kepada posisi selanjutnya.

Tabel 3. Jenis Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil) Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2

| No | Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil) | Keterangan |
|----|--|------------|
| 1 | BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman) | Ada |
| 2 | Pemberian pesangon | Ada |
| 3 | Mengikuti kegiatan lomba antar karyawan. (Kebutuhan Aktualisasi Diri) | Ada |
| 4 | THR, hanya karyawan tetap dan kontrak. (Kebutuhan Fisiologis) | Ada |
| 5 | Upah lembur (Kebutuhan Fisiologis) | Tidak Ada |
| 6 | Uang Makan, apabila jam kerja melebihi jam 17.00. (Kebutuhan Fisiologis) | Ada |
| 7 | Penghargaan atas loyalitas/ masa kerja. (Kebutuhan Penghargaan) | Tidak Ada |
| 8 | Bonus Tahunan, Jika Mencapai Target Perusahaan. (Kebutuhan Penghargaan) | Kebijakan |

Sumber: HRD PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa, motivasi langsung yang diberikan perusahaan adalah dengan memberikan BPJS dan Jaminan Kecelakaan Kerja, serta pemberian uang pesangon bagi pegawai yang resign, hanya berdasarkan kebijakan perusahaan dan tidak semua pegawai yang resign mendapatkannya. Dari segi lembur (overtime) perusahaan tidak memberikan upah lembur bagi pegawai yang bekerja melebihi jam kerja operasional. Perusahaan hanya memberikan uang makan lembur yang diberikan kepada karyawan jika melewati jam 17.00 WIB kerja operasional tanpa batas waktu dan tidak ada pemberian uang lembur, artinya berapapun jam kerja lembur yang dilakukan pegawai, intansi hanya memberikan uang makan lembur, hal ini menguntungkan jika pegawai jika hanya melewati jam kerja 0-1 jam, namun

merugikan karyawan jika lembur sampai dengan beberapa jam (lebih dari 1 jam).

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Handoko dalam Arif Yusuf Hamali (2016:213) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297) "motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang

diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab”.

Seperti yang diungkapkan oleh Menurut Hasibuan (2015:143), Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sutrisno (2015:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendukung perilaku seseorang.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Depok 2 yang akan dijadikan populasi berjumlah 145 orang. Dengan Mengacu pada rumus slovin maka proporsional sampling dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut sampel sejumlah 59

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Disiplin (X1) mempunyai rata-rata skor jawaban responden 4,2 atau berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin di Perusahaan Pos Indonesia (Persero) cabang depok 2 yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan itu sendiri. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Pengaruh disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima atau variabel disiplin (X1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik tingkat Disiplin (X1) yang diperoleh maka semakin baik meningkat kinerja karyawan. Hasil hipotesis

membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel disiplin dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4.457 > 1,672$) dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,005$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila ditingkatkan disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang depok.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apabila dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H2 diterima atau variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik tingkat motivasi yang diperoleh maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Hasil hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel motivasi dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, maka diperoleh t hitung $>$ t tabel ($4.608 > 1,672$) dengan nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apa bila motivasi kerja lebih ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Depok 2.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20 Dapat disimpulkan H_{a1} diterima yang berarti nilai t hitung $>$ t tabel ($4.457 > 1,672$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Kemudian nilai R Square sebesar 0,258 yang artinya variabel disiplin (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 25,8%, sedangkan sisanya sebesar 74,2 % di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20 Dapat disimpulkan H_{a2} diterima yang berarti nilai t hitung $>$ t tabel ($4.608 > 1,672$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,00$. Kemudian nilai R square sebesar 0,271 yang artinya variabel motivasi (X2) memberikan

kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 27,1% sedangkan sisanya sebesar 72,9% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil hitung SPSS 20 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan F sebesar $18,771 > 2,77$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai adjusted R Square sebesar 0,401 yang artinya secara simultan variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 40,1% sedangkan sisanya 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sehingga dapat disimpulkan H_{a1} dan H_{a2} diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Aiman, Muhammad Iqbal. 2014. Teknologi Informasi Dan Pendidikan Saling Membutuhkan
- Akbar, I. R., & Wiguna, M. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 61-69.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- Amstrong Dan Baron Dalam Irham Fahmi. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Andi Supangat, (2015), *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Nonparametrik*, Bandung: Kencana Penada Media Group.
- Anggraeni, Dewi. 20014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Human Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Efendi Riyanto. (2020), *The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Discipline And Compensation On Performance Batik Msmes Employees In Yogyakarta City, Indonesia*. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*. 7. 1.
- Erni, & Kurniawan., 2017., *Pengantar Manajemen*, Edisi 1, Kencana, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, Andri Dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Kebumen: Mediatera
- Ghozali, Imam. (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss"*, Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, 2017. *Organization, Behavior, Structure & Process*, Edition 10. Boston. Usa.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Saripudin Jasman. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya-Binjai. *Jurnal Serambi Mekkah*. 2.1.

- Herawati, Ni L. M., Et Al. "Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 05, 2016
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership: A Systematic Literature Review for Implications in Business. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 63-76. Retrieved from <https://harpressid.com/index.php/IJEAMaL/article/view/>
- Hilman Firmansyah Dan Acep Syamsudin. 2017. *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt. Duta Jaya Putra Persada Mining. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Supriyadi, D., et al (2020) Innovation And Authentic Leadership Of Islamic University Lectures In Faculty Pharmacy Faculty: What Is The Role Of Psychological Capital?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (8), 383-393. doi:10.31838/srp.2020.8.56
- Suryani, N. L., Sularmi, L., Eka, P. D., Sunarsi, D., & Maddinsyah, A. (2020). The Analysis of Career Development and Placement of Employee Performance in Pt. Global Means of Transindo in Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1382-1389.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno Dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Werther, William B, Dan Keith Davis Dalam Tb. Sjafrri Mangkuprawira 2016. *Human Resources And Personnel Management*. Fifth Edition. New York: Mcgraw-Hill, Inc.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Pt.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN SERPONG TANGERANG SELATAN

¹Dea Pramesela, ^{2*}Chotamul Fajri

Universitas Pamulang, Tangerang Banten, Indonesia

[*dosen01717@unpam.ac.id](mailto:dosen01717@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Serpong, secara parsial dan simultan. Metode penelitian kuantitatif. Populasi menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 58 orang. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 14,158 + 0,292 (X1) + 0,354 (X2)$. Uji hipotesis menggunakan uji parsial variabel disiplin ($X1$) nilai t hitung ($2,882$) > t tabel ($2,003$) dan nilai signifikan t ($0,006$) < $0,05$ menunjukkan terdapat pengaruh disiplin ($X1$) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi ($X2$) nilai t hitung ($2,319$) > t tabel ($2,003$) dan nilai signifikan t ($0,024$) < $0,05$ menunjukkanbahwaterdapat pengaruh motivasi ($X2$) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung sebesar ($6,852$) > F tabel ($3,16$) dan nilai signifikan F ($0,002$) < $0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin($X1$) dan motivasi($X2$) secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, dan Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline on employee performance at the Serpong sub-district office, partially and simultaneously. Quantitative research methods. The population used a saturated sample technique as many as 58 people. Based on the research results of multiple regression analysis, the equation $Y = 14.158 + 0.292 (X1) + 0.354 (X2)$ is obtained. Hypothesis test using partial test of discipline variable ($X1$) t value (2.882) > t table (2.003) and significant value t (0.006) < 0.05 indicates that there is a partial and significant influence of discipline ($X1$) on employee performance (Y), the motivation variable ($X2$) t value (2.319) > t table (2.003) and the significant value t (0.024) < 0.05 indicates that there is a partial and significant effect of motivation ($X2$) on employee performance (Y). The calculated F value is (6.852) > F table (3.16) and the significant value F (0.002) < 0.05 , it can be concluded that there is a simultaneous and significant effect of discipline ($X1$) and motivation ($X2$) on employee performance (Y).

Keywords: Discipline, Motivation, and Performance.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu mengawasi, membimbing dan memperhatikan keberadaan karyawan dalam mengembangkan kemampuan para

karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Kantor Kecamatan Serpong merupakan sebuah instansi pemerintahan dimana terdapat unsur pelaksana tugas yang dilimpahkan oleh Walikota Tangerang Selatan (Tangsel) untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah serta menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Kantor Kecamatan Serpong adalah sebagai tempat untuk melayani segala macam kepentingan dan urusan masyarakat sekitar yang berkaitan dengan kependudukan. Yaitu dengan melakukan

pengurusan surat-surat dan dokumen masyarakat Kecamatan mengenai penerbitan kartu tanda penduduk (KTP), kartu keluarga (KK), penerbitan dokumen pindah datang atau pindah keluar antar Kecamatan dalam lingkup kota dan antar provinsi, mengurus data kelahiran dan kematian penduduk di Kecamatan, dan masih banyak lagi tugas yang dilakukan pada kantor Kecamatan Serpong.

Berdasarkan permasalahan tersebut pada kantor Kecamatan Serpong yang membuat kurangnya disiplin, dan kurangnya motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu peneliti temukan pada saat observasi dilapangan adalah masih terdapatnya karyawan yang kurang disiplin dan kurangnya dorongan motivasi untuk bekerja, dengan terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat masuk bekerja, bersantai dan keluar ruangan saat jam kerja berlangsung, mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja, dan pulang lebih cepat dari jadwal pulang kerja yang sudah ditentukan. Maka hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Fahmi (2016:75) "kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut". Menurut Hasibuan (2016:193) "mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Dari beberapa pengertian disiplin yang dikemukakan para ahli diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran atau kesedian karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tanggungjawab, mematuhi dan mentaati peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Kadarisman (2017:278) "motivasi adalah penggerak atau

pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya". Menurut Karyoto (2016:10) "motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin/manajer organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan".

Dari pengertian motivasi yang dikemukakan para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu penggerak atau dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Samsuddin (2018:76) "Kinerja adalah yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sarmiento dan Beale dalam Maria (2018:74) "kinerja adalah sebagai hasil dari dua unsur, yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, dan motivasinya digunakan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik". Menurut Mangkunegara (2013:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan kantor Kecamatan Serpong dengan sebanyak 58 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 14,158 + 0,292(X1) + 0,354(X2)$. Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut terdapat pengaruh positif antara disiplin ($X1$) dan motivasi ($X2$) terhadap kinerja (Y), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,158 menyatakan bahwa jika nilai variabel disiplin ($X1$) dan motivasi ($X2$) = 0 (nol), maka variabel kinerja (Y) bernilai tetap sebesar 14,158.
- Koefisien regresi variabel disiplin ($X1$) sebesar 0,292, artinya jika nilai variabel disiplin ($X1$) mengalami peningkatan 1 (satu) maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,292.
- Koefisien regresi variabel motivasi ($X2$) sebesar 0,354, artinya jika nilai variabel motivasi ($X2$) mengalami peningkatan 1 (satu) maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,354.

Didapat nilai F hitung sebesar 6.852 dan nilai F tabel sebesar 3,16. Besar nilai F tabel didapat dengan melihat tabel distribusi F dengan ketentuan rumus $df 2 (n-k-1)$, maka diperoleh $(58-2-1) = 55$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung (6.852) $>$ F tabel ($3,16$) dan nilai signifikan F ($0,002$) $<$ $0,050$. Hal ini artinya bahwa variabel disiplin ($X1$) dan motivasi ($X2$) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel kinerja (Y)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2.882 dan nilai signifikan t sebesar 0,006. Maka nilai t hitung (2.882) $>$ t tabel (2.003) dan nilai signifikan t ($0,006$) $<$ $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh disiplin secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2.319 dan nilai signifikan t sebesar 0,024. Maka nilai t hitung (2.319) $<$ t tabel (2.003) dan nilai signifikan t ($0,024$) $>$ $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima,

artinya bahwa terdapat pengaruh disiplin secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai F hitung sebesar 6.852 dan nilai signifikan F sebesar 0,002. Maka nilai F hitung (6.852) $>$ F tabel ($3,16$) dan nilai signifikan F ($0,002$) $<$ $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas' adi, M., & Maddinsyah, A. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas' adi, M., & Maddinsyah, A. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: ANDI.
- Ma'aruf, A. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moenir, H. A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novitasari, E. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Santoso, A. B., Husain, B. A., Supiandi, G., Sudarso, A. P., & Akbar, I. R. Knowledge Sharing Melalui Motivasi Belajar Dan Pelatihan Bahasa Inggris Pada Yayasan Domyadhu Pamulang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(2), 106-109.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Segoro, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sihombing, S., Gultam, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: Penerbit In Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 44-55.
- Sowatno. (2013). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA TANGERANG

¹Tria Melisa, ^{2*}Subarto

¹²Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

*warek2@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 51 responden. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14759 + 0,602X1$, Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,807 > 2,800)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

The he purpose of this study was to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Tangerang Area, either partially or simultaneously. The method used is the associative method. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 51 respondents. The results of this study are the leadership style has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14759 + 0.602X1$. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(30,807 > 2,800)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Tangerang Area

Keywords: leadership style, organizational culture, employee performance.

PENDAHULUAN

Gaya seorang manajer dalam memimpin sebuah perusahaan mempunyai dampak yang sangat signifikan pada sikap dan kinerja karyawannya. Karakteristik bawahan terjadi dari proses komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Bagi karyawan agar bekerja dengan baik dipengaruhi efektifitas seorang pimpinan, oleh karena itu peran pimpinan dalam kinerja karyawan merupakan hal yang utama. Pada era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan dituntut untuk dapat memperbaiki hal-hal yang terkait dalam perusahaan di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia agar dapat terus berkembang dan bertahan. Dimana

sering kali masalah yang timbul yakni bagaimana karyawan dapat diarahkan supaya mampu meningkatkan kinerja untuk hasil yang optimal serta tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan seorang pimpinan harus memperhatikan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan anggota organisasi agar mampu menjalankan tugas serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa beberapa karyawan menganggap manajer yang memimpin mereka menerapkan standar internal yang tinggi dalam setiap aktivitas, sehingga sering merasa tertekan dalam bekerja. Rasa tertekan tersebut dapat timbul karena beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang. Gaya kepemimpinan yang kurang cocok menurut karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, meskipun hal tersebut dilakukan demi memberikan yang terbaik. Oleh karena itu segala hasil yang dicapai masing-masing karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai dampaknya, apabila karyawan tidak dapat mencapai target sebagaimana ditetapkan, pimpinan akan memberikan teguran keras pada karyawannya.

Pimpinan dengan gaya kepemimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi kebijakan-kebijakan untuk mentoleransi adanya keberatan, kedaruratan, maupun peristiwa yang tidak terduga dan yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang ada. Pimpinan kurang memahami bawahan yang memiliki perbedaan karakteristik, seperti kemampuan, pengetahuan sikap, perilaku hingga mengalami kesulitan mengenal bawahan. Namun demikian, manajer juga memberikan arahan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi bawahannya dengan bijak.

Selain gaya kepemimpinan, hal yang perlu diperhatikan yaitu menciptakan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi. Manajemen sumber daya manusia budaya organisasi dilihat dari aspek perilaku. Menurut Sutrisno (2015:2) mengemukakan, "Secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang

berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik, dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam organisasi tempat bekerja itu".

Keberhasilan suatu organisasi merupakan hal yang sangat diperhatikan dimana didalamnya terdapat faktor budaya organisasi seperti nilai-nilai, norma, moral, kepercayaan, yang dapat membentuk sikap karyawan dan kinerja dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Seorang karyawan yang mampu memahami budaya organisasi akan dapat menerapkan tingkah laku di lingkungan perkerjaannya.

Hal yang menjadi indikasi bahwa masalah budaya organisasi berdampak pada perilaku kerja dan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang dimana kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini disebabkan budaya kompetitif yang berorientasi pada hasil, tanpa mempertimbangkan kesiapan dan persiapan kemampuan karyawan, kemudian kepuasan kerja setiap individu atau karyawan yang tidak terpenuhi karena pekerjaan itu sendiri, serta interaksi sosial terhadap rekan bekerja sehingga dampak akibatnya karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang perlu adanya upaya peningkatan pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, karena menurunnya kinerja. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diperlukan pula faktor lain seperti disiplin, komitmen, dan motivasi dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Miftah Thoha dalam bukunya "Kepemimpinan Dalam Manajemen" menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Luthans dalam bukunya "Organizational Behavior" mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi anggota/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Menurut Kartono dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" memberikan definisi gaya kepemimpinan sebagai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Mulyadi dan Rivai dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukaidan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi

Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas

organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh anggota komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.

METODE

Berdasarkan populasi penelitian, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang berjumlah 51 karyawan yang ditetapkan berdasarkan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,759 + 0,602X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,620 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,385 atau sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,537 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang

1. Pengaruh Budaya organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,700 + 0,366X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,431 atau sebesar 43,1% sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,095 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,294 + 0,394X_1 + 0,263X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,750 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($30,807 > 2,800$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,759 + 0,602X_1$, nilai korelasi sebesar 0,620 artinya

kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($5,537 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,700 + 0,366X_2$ nilai korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($6,095 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,294 + 0,394X_1 + 0,263X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,750 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($30,807 > 2,800$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 73-80.
- Dwi Warni, E. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung*. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 2355-9381.
- Ghozali, Imam. (2013). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi"*. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, D., Prabowo, B., & Anwar, S. (2020). Organizational Leadership and Conflict in Human Resource Management Review. *Solid State Technology*, 63(6), 1372-1381.
- Kartini Kartono. (2016) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Khairul, Umam. (2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Pawar, A., et al (2020). Organizational Servant Leadership: A Systematic Literature Review for Implications in Business. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 63-76. Retrieved from <https://harpressid.com/index.php/IJEAMaL/article/view/8>
- R Djatola Djampagau, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Pal*. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 2621-3230.
- Samsudin, S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka, Bandung.
- Sarita, J. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor". SNA XII Palembang.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Spiegel, Murray R. dan Stephens, Larry J. 2012. *Teori dan Soal-Soal Statistik*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Erlangga.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerjadan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D". Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D., & Erlangga, A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin*. Lombok: Holistica Lombok
- Thofa, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen*. Bandung:ALFABETA.
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Widiyanti, A., & Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar*. 6(2), 2338-4328.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).



PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIRST MEDIA TBK CABANG FATMAWATI JAKARTA SELATAN

¹Metalia Sari, ²Elizabeth Tika Kristina Hartuti

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen01503@unpam.ac.id](mailto:dosen01503@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan Fatmawati secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan adalah dengan sampel jenuh menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini adalah pengaruh yang kuat antara disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi $Y = 12,424 + 0,682X$, Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,012 > 1,671)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan Fatmawati.

Kata Kunci: Disiplin dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine how much influence discipline has on employee performance at PT. First Media Tbk, Fatmawati South Jakarta Branch partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used is a saturated sample using a sample of 60 respondents. The results of this study are a strong influence between discipline (X) on employee performance (Y) with regression $Y = 12.424 + 0.682X$. Hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(8,012 > 1,671)$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between Discipline on Employee Performance at PT. First Media Tbk, Jakarta Selata Fatmawatin Branch.

Keywords: Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja dalam sebuah perusahaan dapat membuat karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, seorang karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta prestasinya. Menurut Hasibuan (2012:198) ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan pada aturan perusahaan. Namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam sebuah perusahaan. Acuan kedisiplinan adalah Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waksat

(pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kinerja (*performance*) dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai arti melakukan, menjalankan, melaksanakan. Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu arti adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan).

Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan ini dapat diwujudkan dengan menetapkan disiplin pada karyawan. Karena disiplin karyawan pada PT. First Media Tbk. Cabang Jakarta Selatan Fatmawati masih rendah.

Untuk mengatasi masalah yang ada pada PT. First Media TBK maka solusinya adalah menerapkan disiplin.

Adapun langkah-langkah yang dapat diambil agar tercipta kedisiplinan di lingkungan perusahaan yaitu:

1. Memberikan kompensasi, besar atau kecilnya jumlah kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para karyawan cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapat imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para karyawan memperoleh kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.
2. Keteladanan pimpinan, keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pimpinan merupakan panutan, ia adalah tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa memberikan teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya. begitu pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itulah, pemimpin harus dapat menjadi contoh yang baik bagi para karyawannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.
3. Aturan yang pasti, disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahannya dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahannya. Setiap bawahan tidak akan percaya pada setiap aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi karyawan dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.
4. Keberanian seorang pimpinan dalam mengambil tindakan, apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.
5. Pengawasan pimpinan, Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan untuk lebih berani melanggar dan mengabaikan peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.
6. Perhatian kepada para karyawan, perhatian karyawan tidak hanya perhatian tentang kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi karyawan senantiasa ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan, pimpinan yang suka memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya. Pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh bawahannya. Karyawan yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalankannya.
7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu, diantaranya mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu, saling menghargai aturan sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang

baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Menurut Prof. Dr. Moehariono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja.

Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

METODE

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan Fatmawati sebanyak 60 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,242 + 0.682 X$, angka koefisien regresi sebesar $+ 0.682$ yang berarti setiap penambahan 1% disiplin berpengaruh positif sebesar 0.682. Sedangkan nilai disiplin korelasi sebesar 0,725 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 52,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,012 > 1,671)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT.First Media Tbk Cabang Jakarta Selata Fatmawatin.

KESIMPULAN

Disiplin yang ada di PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan tergolong dalam kategori sangat baik hal ini dilihat dari rata-rata variabel X (disiplin) 4,24 yang berada pada interval sangat baik. Namun sanksi hukuman berada pada indikator paling rendah dibanding indikator lainnya dengan pernyataan "pimpinan PT.First Media Tbk Cabang Jakarta Selata Fatmawatin transparansi dalam memberikan sanksi hukuman". Skor dari pernyataan tersebut adalah 3,39 Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan dalam hal pemberian sanksi hukum.

Kinerja karyawan PT.first Media Tbk tergolong sangat baik hal ini dapat dilihat dari rata-rata variabel Y (kinerja) 4,426 yang berada pada interval sangat baik. Namun terdapat 2 pernyataan yang nilainya paling rendah dengan skor 3,39 yaitu pada indikator tanggung jawab

dengan pernyataan “Karyawan PT.First Media Tbk Cabang Jakarta Selata Fatmawatin paham akan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan” dan pada indikator kuantitas “Karyawan PT.First Media Tbk Cabang Jakarta Selata Fatmawatin masuk kerja tepat waktu.”. Hal ini menunjukkan kinerja yang diberikan karyawan belum optimal pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi sederhana sebesar $r = 0,725$ artinya ada pengaruh yang kuat antara disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi $Y = 12,424 + 0.682 X$, angka koefisien regresi sebesar 0.682. sedangkan nilai koefisien korelasi yang berarti disiplin berpengaruh positif sebesar 0,682. Nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 0.525% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ dari t tabel atau $8,012 > 1,671$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.First Media Tbk Cabang Jakarta Selata Fatmawati.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, MS.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, F. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. S & Coulter, M. (2015). *Manajemen*, Diterjemahkan Oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11 (2a), 33-44.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Supangat, A. Th, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Nonparametik*, Bandung: Kencana Penada Media Group.
- Suparno, E.P. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.



PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TUPPERWARE PADA DISTRIBUTOR ISHWARYA PARAMA CIPUTAT TIMUR TANGERANG SELATAN

¹Nur Hikmah Dwi Ningrum, ^{2*}Ali Maddinsyah
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia
*alimaddinsyah@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian Tupperware, mengetahui pengaruh harga terhadap keputusan pembelian Tupperware dan mengetahui pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian Tupperware. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Sampling yang digunakan probability sampling dengan rumus Slovin, sedangkan untuk mendapatkan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 98 responden yang kemudian dianalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan analisis regresi, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian sebesar 46,5%, pengaruh ini positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kualitas Produk, Harga dan Keputusan Pembelian

Abstract

This research aims to determine the effect of product quality on Tupperware purchasing decision, determine the effect of price on Tupperware purchase decisions and determine the effect of product quality and price on Tupperware purchase decisions. The method used is descriptive with an associative approach. Sampling used probability sampling with the Slovin formula, while to get data done by distributing questionnaires to 98 respondents who then analyzed the influence partially and simultaneously using regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing with t test f test. The results showed that : the effect of product quality on purchasing decisions of 46,5%, this effect is positive and significant.

Keywords: Product Quality, Price and Purchase Decisions

PENDAHULUAN

Tupperware adalah perusahaan multinasional yang memproduksi dan memasarkan produk plastik berkualitas untuk rumah tangga. Kantor pusatnya berkedudukan di Orland Amerika Serikat. Dengan sistem penjualan Direct Selling (Penjualan Langsung). Kini Tupperware berkembang sangat pesat dan menjangkau pasar lebih dari 100 Negara. Di banyak Negara, Tupperware selalu menempati ranking atas di antara perusahaan-perusahaan Direct Selling lainnya.

Tupperware mulai dikenal masyarakat Indonesia sekitar tahun 1978. Namun, nyatanya belum dapat berkembang luas, karena belum memiliki kantor perwakilan dan distributor resmi

Tupperware di Indonesia. Pada tanggal 11 Juni 1991 diadakanlah pesta Tupperware pertama di Jakarta. Inilah cikal bakal bisnis Tupperware yang begitu hebat di Indonesia. Dapat dikatakan pada tahun 1991-1994 merupakan masa peletakan pondasi bagi Tupperware Indonesia, tahun 1995 perlahan-lahan Tupperware bangkit dan berkembang pesat pada periode berikutnya.

Produk Tupperware terbuat dari bahan plastik berkualitas terbaik. Produk plastik yang berkualitas tinggi, higienis, aman dan sehat serta kedap udara, tidak mengandung zat kimia beracun dan sudah memenuhi standart dari beberapa badan dunia seperti FDA (Food and Drug Administration) Amerika, European Food

Safety Authority (Eropa), Japan Food Safety Commission (Jepang), sehingga selain aman digunakan berkali-kali untuk makanan dan minuman (Food Grade) juga ramah lingkungan, higienis serta eco design karena produk Tupperware yang rusak bisa di daur ulang menjadi produk lain seperti bangku plastik, pot tanaman, tempat sampah dan lain-lain.

Produk Tupperware yang secara konsisten menjaga kualitas produknya agar konsumen yang membeli merasa puas setelah menggunakan produk tersebut. Salah satu cara produk Tupperware dalam menjaga kualitas terhadap produk Tupperware adalah dengan uji layak pakai setiap produknya sebelum dipasarkan, hal ini dilakukan agar produk dapat bersaing dipasaran dan memiliki citra yang baik bagi konsumen.

Selain kualitas produk, harga juga diduga dapat mempengaruhi keputusan pembelian. Setiap perusahaan selalu mengejar keuntungan guna kesinambungan produksi. Keuntungan yang diperoleh ditentukan pada penetapan harga yang ditawarkan. Harga suatu produk ditentukan dari pengorbanan yang dilakukan untuk menghasilkan jasa dan laba atau keuntungan yang diharapkan. Oleh karena itu, penentuan harga produk dari suatu perusahaan merupakan masalah yang cukup penting.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kualitas Produk

Kualitas produk adalah suatu kondisi fisik, sifat, dan fungsi produk, baik itu produk barang atau produk layanan jasa, berdasarkan tingkat mutu yang disesuaikan dengan durabilitas, reliabilitas, serta mudahnya penggunaan, kesesuaian, perbaikan serta komponen lainnya yang dibuat untuk memenuhi kepuasan dan juga kebutuhan pelanggan.

Prawirosentono menjelaskan bahwa kualitas produk adalah suatu ciri khas tertentu dari produk yang mampu memenuhi ekspektasi konsumen.

Dimensi Kualitas Produk

a. Kinerja

Tingkat penilaian kinerja adalah suatu penilaian terkait bagaimana suatu produk bisa disajikan dan juga ditampilkan pada pelanggan. Tingkat penilaiannya akan fokus pada karakteristik dasar dari produk tersebut, contohnya adalah dimensi kinerja dari produk makanan adalah rasa dari makanan itu sendiri.

b. Keandalan

Tingkat keandalan dan juga konsistensi dari suatu produk dalam proses pengerjaan maupun pembuatannya sangat mempengaruhi minat konsumen. Keandalan sangat erat kaitannya dengan minat pelanggan dan bagaimana mendapatkan kepercayaan dari pelanggan.

c. Keistimewaan

Karakteristik sekunder ini hadir sebagai pelengkap dan bisa diartikan sebagai kelengkapan atas berbagai atribut produk yang tersedia pada suatu produk. Di beberapa waktu tertentu, kinerja pada suatu produk akan sesuai dengan pesaingnya, namun yang membedakan adalah fitur yang terkandung di dalamnya.

d. Kesesuaian

Ciri khas yang berkaitan dengan desain pada suatu produk akan menghasilkan kesesuaian standar yang sebelumnya sudah ditentukan berdasarkan kesepakatan yang ada sebelumnya.

e. Daya Tahan

Daya tahan produk adalah karakteristik yang erat kaitannya dengan berapa lama tingkat ketahanan produk tersebut. Pada produk makanan atau minuman, biasanya akan diartikan dengan tanggal kadaluarsa.

f. Kemampuan Melayani

Dalam hal ini, kemampuan dalam hal melayani berhubungan langsung dengan tingkat kecepatan, kompetensi, dan juga kenyamanan yang bisa diberikan oleh suatu

perusahaan kepada pelanggannya yang terkait dengan penanganan jika nantinya ada keluhan pada produk yang diproduksi oleh perusahaan.

g. Estetika

Estetika adalah suatu keindahan pada suatu produk yang berhubungan dengan panca indera, dimana produk tersebut mampu menggambarkan nilai keindahan yang erat kaitannya dengan rasa, desain, aroma

2. Harga Produk

Menurut Peter dan Olson (2000) harga didefinisikan jumlah uang yang harus diserahkan konsumen untuk membeli suatu produk atau jasa. Harga merupakan satu-satunya elemen yang berkaitan dengan pendapatan. Menurut Kotler dan Armstrong (2008) harga adalah sejumlah uang yang dibebankan atas produk atau jasa atau jumlah dari nilai yang ditukar konsumen atas manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut.

Harga menurut Willian J Stanton (1994) adalah jumlah uang yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari barang beserta pelayanannya. Indikator yang mencirikan

harga menurut Willian J Stanton (1994) yaitu: (1). Keterjangkauan harga produk, (2). Harga yang sesuai dengan kualitas produk, (3). Harga yang sesuai dengan manfaat suatu produk, dan (4). Daya saing harga produk.

Kesan konsumen terhadap harga baik itu mahal, murah maupun standar akan berpengaruh aktivitas pembelian selanjutnya dan kepuasan konsumen setelah pembelian. Kesan ini akan menciptakan nilai persepsi konsumen terhadap suatu barang. Manakala konsumen kecewa setelah membeli suatu barang ternyata terlalu mahal menurut konsumen, maka kemungkinan selanjutnya dia akan enggan untuk membeli barang itu lagi dan bisa jadi beralih ke barang lain.

Strategi penetapan harga menurut Peter dan Olson (2000) ialah suatu perlu yang diperhatikan dalam tiga situasi berikut ini ketika harga suatu produk baru sedang ditetapkan, ketika sedang mempertimbangkan melakukan perubahan jangka panjang bagi suatu produk yang telah mapan, dan ketika sedang mempertimbangkan melakukan perubahan harga jangka pendek. Pemasar dapat mengubah harga untuk berbagai macam alasan yang diajukan, seperti meningkatkan biaya, perubahan harga produk pesaing, atau adanya perubahan pada saluran distribusi

3. Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian merupakan pemikiran dimana individu mengevaluasi berbagai pilihan dan memutuskan pilihan pada suatu produk dari sekian banyak pilihan. Menurut Kotler & Armstrong (2014), keputusan pembelian adalah tahap dalam proses pengambilan keputusan pembeli di mana konsumen benar-benar membeli.

Menurut Schiffman dan Kanuk (2014) keputusan pembelian didefinisikan sebagai sebuah pilihan dari dua tahu lebih alternatif pilihan. Menurut Tjiptono (2012) keputusan pembelian adalah sebuah proses dimana konsumen mengenal masalahnya, mencari informasi mengenai produk atau merek tertentu dan mengevaluasi secara baik masing-masing alternatif tersebut dapat memecahkan masalahnya, yang kemudian mengarah kepada keputusan pembelian.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan keputusan pembelian merupakan sebuah proses pengambilan keputusan yang diawali dengan pengenalan masalah kemudian mengevaluasinya dan memutuskan produk yang paling sesuai dengan kebutuhan

METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas (Kualitas produk dan Harga) terhadap variabel terikat (Keputusan pembelian).

Perusahaan yang menjadi tempat penelitian ini adalah Distributor Ishwarya Parama yang beralamat di Jalan Ir. H. Juanda Ruko Ciputat Indah Permai D.19 Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari Agustus - Oktober 2020. Penelitian dilakukan secara bertahap diawali dengan penyusunan usulan skripsi, revisi usulan skripsi, pembuatan instrumen, pengumpulan data primer dan sekunder, penyebaran kuesioner, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan hasil skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka dapat diungkapkan pembahasan pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kualitas produk (X1) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y), berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 20,629 + 0,536X1$. Dapat diketahui bahwa pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian diperoleh nilai R^2 sebesar 0,465 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas produk (X1) memberikan kontribusi sebesar 46,5% terhadap

keputusan pembelian (Y) Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,244 > 1,660$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Harga terhadap Keputusan Pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa harga (X2) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y), berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 21,149 + 0,832X2$. Dapat diketahui bahwa pengaruh harga terhadap keputusan pembelian diperoleh nilai R^2 sebesar 0,476 maka dapat disimpulkan bahwa variabel harga (X2) memberikan kontribusi sebesar 47,6% terhadap keputusan pembelian (Y) Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,441 > 1,660$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,244 > 1,660$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) kualitas produk

mempunyai korelasi positif dengan keputusan pembelian sebesar 0,536. Kualitas produk mempunyai kontribusi (R²) sebesar 46,5% terhadap keputusan pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 20,629 + 0,536X_1$.

Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,441 > 1,660$) dan signifikan $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) harga mempunyai korelasi positif dengan keputusan pembelian sebesar 0,832. Harga mempunyai kontribusi (R²) sebesar 47,6% terhadap keputusan pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 21,149 + 0,832X_2$.

Kualitas produk dan harga secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya

Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,796 > 2,70$) dan signifikan $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kualitas produk dan harga secara bersama-sama mempunyai kontribusi (R²) sebesar 55,2% terhadap keputusan pembelian Tupperware pada Distributor Ishwarya Parama Ciputat Timur Tangerang Selatan, selebihnya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya promosi, kualitas pelayanan, lokasi. Model regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 16,623 + 0,308X_1 + 0,503X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifa, N. H., & Lutfie, H. (2018). "Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kaos Kaki Pada PT Soka Cipta Niaga", *E-proceeding of Applied Science*, 4(2), 388-395.
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- Arikunto, S. (2010). *Produser Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Assauri, S. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Kasanti, N., Wijaya, A., & Suandry. (2019). "Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Safety Merek Progourd Pada PT AIM Safety Indonesia", *AJIE- Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship*, Universitas Prima Indonesia, 4(1), 43-51.
- Kotler, P., & Gary A. (2016). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jiid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P., & Kevin, L. K. (2016). *Marketing Management*. Edisi 15. Global Edition United Kingdom: Pcarson Education.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Pratikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maddinsyah, A., Hidayat, D., Juhaeri, J., Susanto, D., & Sunarsi, D. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi Asperindo. *Inovasi*, 7(2), 67-76.
- Mas'adi, M. Pengaruh Periklanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Ponds Pada Hypermart Cabang Bintaro. *JgK (Jurnal Guru Kita)*, 4(3), 28-35.
- Muhtarom, A., & Syahrizal, T. M. (2018). "Pengaruh Kualitas Produk dan

- Harga Terhadap Keputusan Pembelian Rokok Surya (Studi Kasus pada Konsumen Rokok Surya di UNISLA)", *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, Universitas Islam Lamongan*, 3(1), 615-621.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Paeno, P., Kasmad, K., Sunarsi, D., Maddinsyah, A., & Supiyan, D. (2020). Pemanfaatan Sampah Plastik Untuk Kerajinan Rumah Tangga Taman Belajar Kreatif Mekar Sari. *Baktimas: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2(1), 57-61
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Priyatno. D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi Publisher.
- Putranto, I. & Kartoni (2020). "Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Tupperware (Studi Kasus Ibu Rumah Tangga di Perumahan Kunci)", *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengatahuan, Seni dan Teknologi, Universitas Pamulang*, 4(1), 94-104.
- R.Terry. G., & Leslie W. R. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sampurnaningsih, S. R., Andriani, J., Zainudin, Z. A. B. A., & Sunarsi, D. (2020). The Analysis of Entrepreneurship Character and Entrepreneurship Intention among Students. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8290-8303.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta : Andi Publisher.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke 25. Bandung : Alfabeta.
- Sunarsi, D., Maddinsyah, A., Ahidin, U., Roswendi, A. S., & Supriadi, D. (2020). Implementasi Hypnotherapy dalam Meningkatkan Motivasi. *JPM (Jurnal Pemberdayaan Masyarakat)*, 5(2), 499 - 506. <https://doi.org/10.21067/jpm.v5i2.4186>
- Suryani, N. L., Sularmi, L., Eka, P. D., Sunarsi, D., & Maddinsyah, A. (2020). The Analysis of Career Development and Placement of Employee Performance in Pt. Global Means of Transindo in Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1382-1389.
- Swasta, B., & Hani, H. (2010). *Manajemen Pemasaran: Analisa dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : BPFE.
- Tjiptono, F., & Anastasia, D. (2016). *Pemasaran, Esensi & Aplikasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Tjiptono, F., & Gregorius, C. (2017). *Pemasaran Strategik*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Tunis, J. A. & Martina, S. (2016). "Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Thesecret Factory Outlet", *Pariwisata, e-journal.bsi.ac.id : Pariwisata*, 3(1), 60-72.



PENGARUH LOKASI DAN STORE ATMOSPHERE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA WARUNG KOPI JAEANSKY PAMULANG

¹Claudia Meliana Putri, ²Cornelia Dumarya Manik
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia
[*Cornelia00720@unpam.ac.id](mailto:Cornelia00720@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lokasi dan *Store Atmosphere* terhadap keputusan pembelian pada Warung Kopi Jaelansky Pamulang. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* menggunakan sampel sebanyak 99 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian initerdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lokasi dan *Store Atmosphere* terhadap keputusan pembelian pada Warung Kopi Jaelansky Pamulang.

Kata Kunci : Lokasi, *Store Atmosphere* dan Keputusan Pembelian

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Location and Store Atmosphere on purchase decisions at Warung Kopi Jaelansky Pamulang. The method used is quantitative associative method. The sampling technique used is random sampling using a sample of 99 respondents. Data analysis used regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study has a simultaneous significant influence between the location and the store atmosphere on purchase decisions at Warung Kopi Jaelansky Pamulang.

Keywords : Location, *Store Atmosphere* and Purchase Decisions

PENDAHULUAN

Fenomena menjamurnya kedai kopi dimana tidak hanya sekadar aktivitas jual beli minuman kopi, tetapi kedai kopi disini menawarkan atmosfer yang berbeda dari sisi fasilitas dan kenyamanan tempat. Bahkan kedai kopi sudah bisa dikatakan sebagai rumah kedua untuk menghilangkan penat dan bersantai. Tingginya antusias kaum muda terhadap kedai kopi membuat maraknya kedai kopi di Indonesia khususnya di kota-kota besar.

Warung Kopi Jaelansky merupakan kedai kopi yang berada di wilayah Pamulang, Tangerang Selatan yang juga memanfaatkan peluang bisnis di bidang kopi. Namun, maraknya bisnis kedai kopi di Indonesia termasuk di Pamulang sendiri menyebabkan persaingan menjadi semakin ketat. Mengingat ketatnya persaingan dalam bisnis ini maka lokasi menjadi salah satu peranan penting dalam pemasaran.

Lokasi juga sangatlah mempengaruhi konsumen untuk datang dan memutuskan untuk membeli. Perusahaan harus menentukan lokasi yang strategis yang kemudian nantinya akan berdampak pada peningkatan penjualan. Lokasi dapat pula diartikan sebagai tempat untuk menawarkan barang sehingga konsumen dapat melihat langsung barang yang dijual sehingga konsumen dapat lebih mudah memilih dan bertransaksi atau melakukan pembelian yang ditawarkan secara langsung oleh karyawan yang bertugas.

Lokasi yang mudah dijangkau atau yang berada ditengah keramaian akan membuat pelanggan merasa bahwa mereka telah diperhatikan, apalagi jika dekat dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung lainnya. Pemilihan lokasi mempunyai fungsi yang strategis karena dapat ikut menentukan tercapainya tujuan usaha.

lokasi dan lokasi dari Warung Kopi Jaelansky diatas dapat dilihat bahwa pemilihan lokasi sangatlah tidak strategis karena posisinya berada didalam komplek Pasar Kita Pamulang yang tertutup dan jarang dilalui orang karena bukan merupakan jalan besar. Warung Kopi Jaelansky juga berada di lingkungan yang banyak terdapat kedai kopi sejenis dimana kompetitor atau pesaingnya cukup ketat sehingga menyebabkan pelanggan tidak hanya berfokus pada Warung Kopi Jaelansky saja.

Selain lokasi, suatu kedai terlebih kedai kopi juga harus membentuk suasana terencana yang baik dan sesuai dengan pasar sarasannya sehingga dapat menarik pelanggan untuk membeli di kedai tersebut. Store Atmosphere atau suasana toko merupakan suatu karakteristik fisik yang sangat penting, hal ini berperan sebagai penciptaan suasana yang nyaman sesuai dengan keinginan pelanggan dan membuat pelanggan ingin berlama-lama berada didalam kedai kopi dan secara tidak langsung merangsang pelanggan untuk melakukan pembelian produk.

Pemasaran merupakan fungsi bisnis yang berhubungan dengan pelanggan. Kesuksesan perusahaan banyak ditentukan oleh prestasi bidang pemasaran dengan mempelajari kebutuhan dan keinginan serta memuaskan pelanggan dengan produk dan pelayanan yang berkualitas sehingga mampu berkompetisi secara kompetitif.

Pada umumnya perusahaan akan membandingkan jumlah penjualan dengan target yang ditentukan dalam mengukur kinerja pemasarannya. Apabila volume penjualan yang di peroleh rendah maka keuntungan dari produk yang dijual akan ikut rendah. Hal ini mempunyai hubungan berbanding lurus antara volume penjualan suatu produk yang di jual dengan pendapatan suatu perusahaan. Demikian halnya dengan keputusan pembelian yang penting dipertahankan guna menjamin bahwa perusahaan mampu berkompetisi dengan baik. Lokasi dan Store Atmosphere sangat berpengaruh untuk pelanggan dalam melakukan keputusan pembelian.

Keputusan pelanggan dalam melakukan pembelian suatu produk merupakan suatu tindakan yang lazim dilakukan oleh setiap individu.

keputusan pembelian merupakan suatu keputusan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang akan membuat pelanggan secara aktual mempertimbangkan segala sesuatu dan pada akhirnya pelanggan membeli produk tersebut.

Warung Kopi Jaelansky selama ini masih belum mampu memanfaatkan peluang secara optimal, hal ini dilihat dari tidak tercapainya target penjualan dan terus menurunnya jumlah pengunjung. Alasan menurunnya jumlah pengunjung ini bisa diduga karena selain faktor lokasi dan store atmosphere, bisa juga dikarenakan oleh faktor promosi, harga dan juga citra merek dari Warung Kopi Jaelansky sendiri.

diketahui bahwa jumlah pengunjung Warung Kopi Jaelansky tidak pernah mencapai target yang ditentukan. Selama satu tahun terakhir, jumlah pengunjung mengalami penurunan yang cukup signifikan dan hanya pada triwulan kedua jumlah kunjungan meningkat menjadi sebesar 66%, kemudian triwulan berikutnya mengalami penurunan seperti pada triwulan ketiga hanya mencapai 61% dari yang ditargetkan, kemudian pada triwulan keempat mengalami penurunan lagi menjadi 57%.

Kondisi terkait data pengunjung pada tabel di atas menggambarkan bahwa Warung Kopi Jaelansky harus membenahi kondisi penjualan dengan mengoptimalkan lokasi dan memperbaiki aspek suasana toko guna meningkatkan profit yang ingin dicapai.

Berdasarkan latar belakang diatas dan dengan melihat pentingnya penentuan lokasi dan store atmosphere terhadap keputusan pembelian, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Lokasi dan Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian pada Warung Kopi Jaelansky Pamulang".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lokasi

Lokasi merupakan salah satu faktor dari situasional yang ikut berpengaruh pada keputusan pembelian. Dalam konsep pemasaran terdapat istilah yang dikenal dengan *marketing mix* atau bauran pemasaran yang terdiri dari produk, harga, promosi dan *place* atau lokasi usaha. Dalam *marketing mix* ini lokasi usaha dapat juga disebut dengan saluran distribusi perusahaan karena lokasi juga berhubungan langsung dengan pembeli atau pelanggan atau dengan kata lain lokasi juga merupakan tempat produsen menyalurkan produknya kepada pelanggan.

Ratih Hurriyati (2015:56) mengemukakan bahwa “tempat (*place*) diartikan sebagai tempat pelayanan jasa, berhubungan dengan dimana perusahaan harus melakukan operasi atau kegiatannya”.

Menurut Heizer & Render (2015:78) “lokasi adalah pendorong biaya dan pendapatan maka lokasi seringkali memiliki kekuasaan untuk membuat strategi bisnis perusahaan”.

2. Store Atmosphere

Store Atmosphere merupakan salah satu hal yang penting terutama dalam perusahaan penyedia jasa, karena kenyamanan pelanggan merupakan hal yang perlu di utamakan. Dalam hal ini menurut Berman dan Evan (2017:528), “suasana toko meliputi berbagai tampilan interior, eksterior, tata letak, lalu lintas toko, kenyamanan, udara,

layanan, music, seragam, penjagaan barang dan sebagainya yang menimbulkan daya tarik bagi konsumen dan membangkitkan keinginan untuk membeli”.

Sedangkan menurut Kotler dan Amstrong (2016:570) “*Store Atmosphere* merupakan urusan lain dalam persenjataan produk. Setiap toko mempunyai tata letak fisik yang membuat orang bergerak didalamnya dengan susah dan mudah”.

3. Keputusan Pembelian

Menurut Tjiptono (2017:21) “keputusan pembelian adalah sebuah proses dimana konsumen mengenal masalahnya, mencari informasi mengenai produk atau merek tertentu dan mengevaluasi seberapa baik masing-masing alternatif tersebut dapat memecahkan masalahnya, yang kemudian mengarah kepada keputusan pembelian”

Menurut Suwarman (2017:377) “Keputusan Pembelian adalah bagaimana konsumen memutuskan alternatif pilihan yang akan dipilih serta meliputi keputusan mengenai apa yang dibeli, apakah membeli atau tidak, kapan membeli, dimana membeli dan bagaimana cara membayarnya”.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitiannya adalah pada Warung Kopi Jaelansky dengan lama waktu penelitian selama 6 bulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8,594 | 2,397 | | 3.585 | .001 |
| X1 | .534 | .084 | .543 | 6.387 | .000 |
| X2 | .231 | .081 | .242 | 2.849 | .005 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pengujian hipotesis masing-masing variabel *independent*

terhadap variabel *dependent* dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Uji hipotesis pengaruh lokasi (X1) terhadap keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan uji t (parsial) hasil pengolahan data untuk lokasi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,387 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,387 > 1,985$ atau tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan lokasi (X1) tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) ditolak, sedangkan H_1 yang menyatakan lokasi (X1) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) diterima. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa lokasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).

- b) Uji hipotesis pengaruh Store Atmosphere (X2) terhadap keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan uji t (parsial) hasil pengolahan data untuk store atmosphere (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,849 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,849 > 1,985$ atau tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan Store Atmosphere (X2) tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) ditolak, sedangkan H_2 yang menyatakan Store Atmosphere (X2) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) diterima. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa Store Atmosphere (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 2195,754 | 2 | 1097,877 | 46,089 | .000 ^b |
| Residual | 2286,792 | 96 | 23,821 | | |
| Total | 4482,545 | 98 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($46,089 > 2,700$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lokasi (X1) dan Store Atmosphere (X2) terhadap Keputusan Pembelian (Y) pada Warung Kopi Jaelansky Pamulang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan uji t Lokasi (X1) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 atau 5%. Dan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dimana t_{hitung} sebesar 6,387 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,985 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1

diterima artinya secara parsial Lokasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan uji t Store Atmosphere (X2) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari standar signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 atau 5%. Dan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dimana t_{hitung} sebesar 2,849 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,985 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya secara parsial Store Atmosphere (X2) berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan uji F Lokasi (X1) dan Store Atmosphere (X2) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 atau 5%. Dan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} dimana F_{hitung} sebesar

46,089 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,700 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima artinya secara simultan Lokasi (X1) dan Store Atmosphere (X2) berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian (Y). Nilai koefisien determinasi (R²) atau pengaruh secara simultan adalah sebesar 0,490 atau 49,0% sedangkan sisanya 51,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPEE.
- Alma, B. (2017). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Ariyanto, A., Nuryani, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Alfamart BSD Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Badeni. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Barry, B., & Joel R. Evans. (2017). *Retail Management, 12th edition*. New Jersey: Pearson Education Limited 2017.
- Christinto, I, M, D., & Hadi, M. (2018). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, ISSN: 2407-3741 Vol.4 No.2, Pengaruh Store Atmosphere dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Gramedia Matos Malang.
- Erlangga, H. (2020). The Challenges of Organizational Communication in the Digital Era. *Solid State Technology*, 63(4), 1240-1246.
- Fikri, M. Z., & Mulazid, A, S. (2018). *Jurnal Syarikah*, ISSN: 2528-6935 Vol.4 No.1, Pengaruh Brand Image, Lokasi dan Store Atmosphere Terhadap Proses Keputusan Pembelian Pada Minimarket "Kedai Yatim".
- George R. Terry., & Leslie W. Rue. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, H. (2016). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol.3. Issue 2
- Hartuti, E, T, K., & Manik, C, D. (2020). *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, ISSN: 2407-1765 Vol.7 No.1, Analisis Pengaruh Persepsi Konsumen, Inovasi, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Wisatawan yang Mengonsumsi Makanan Tradisional Getuk Goreng di Jawa Tengah.
- Hasan, A. (2017). *Marketing Dan Kasus-Kasis Pilihan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan, Edisi 11*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hurriyati, R. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Jasmani, J., Sutiman, S., & Sunarsi, D. (2020). Analysis of the Effect of Prices, Promotions and Products on Purchase Interest Impacts on Consumer Satisfaction of VIVO Brand Mobile Phones in South Tangerang Region. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 73-82.
- Kasmad, K., Mustakim, M., & Sunarsi, D. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).

- Katarika, D. M., & Syahputra. (2017). *Jurnal Ecodemica*, ISSN: 2355-0295 Vol.1 No.2, Pengaruh *Store Atmosphere* Terhadap Keputusan Pembelian pada *Coffee Shop* di Bandung.
- Kotler, P., & Amstrong, G. (2016). *Principle Of Marketing, 15th Edition*. New Jersey: Pearson Pretice Hall.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2017). *Marketing Management, 15th Edition*. England: Pearson Education.
- Lamb et al, C. (2017). *Pemasaran*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maddinsyah, A., Hidayat, D., Juhaeri, J., Susanto, D., & Sunarsi, D. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi Asperindo. *Inovasi*, 7(2), 67-76
- Mas'adi, M. (2020). Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembeian Pada PT. Indotex Mandiri di Tangerang. *Jurnal Ekonomi efektif*, 3(1).
- Oentoro, D. (2016). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: LakBang PRESSindo.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan spss*. Jakarta: Kencana.
- Sobarna, A., Rizal, R. M., Hambali, S., & Sunarsi, D. (2020). Influence Make a Match Model toward Communication skills in Physical and Health Pedagogical Concept. *Solid State Technology*, 63(6), 1355-1363.
- Sudjana, N. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sukmaningtyas, M., Rulirianto. (2019). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, ISSN: 2407-3741 Vol.5 No.1, Pengaruh Lokasi dan Store Atmosphere (Suasana Toko) Terhadap Keputusan Pembelian di Warkop Brewok II Kota Malang.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- Sunyoto, D. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran, Catatan Pertama*. Yogyakarta: CAPS.
- Supangat, A. (2015). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarman, U. (2017). *Riset Pemasaran Dan Konsumen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syobar, K., Hardiyan, A., Romlah, O. Y., Yusup, M., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Service Quality and Price on Purchase Decisions in Woodpecker Coffee in South Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1491-1504.
- Thamrin, A., & Tantri, F. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, F. (2015). *Strategi Pemasaran, Edisi 4*. Yogyakarta: Andi.
- Tjiptono, F. (2017). *Pemasaran Strategik, Edisi 2*. Yogyakarta: Andi.
- Usti, F. (2018). *Indonesian Jurnal Of Strategic Management*, ISSN: 2614-5391 Vol.1, Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Toserba Terbit Kuningan.
- Wahyuningtias, R. (2017). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, ISSN: 2461-0593 Vol.6 No.3, Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian.
- Yusuf, A., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Promotion and Price on Purchase Decisions. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 272-279.



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BOGOR 2

¹Melly Safitri, ²Gojali Supiandi

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen01851@unpam.ac.id](mailto:dosen01851@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 80 responden. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine how much influence work motivation, work discipline on employee performance at PT Indomarco Prismatama Bogor Branch 2 and the object of this research are employees at PT Indomarco Prismatama Bogor Branch 2. The method used is descriptive quantitative method. The research data were collected using questionnaire distribution method, sampling using saturated sample of 80 respondents. The data analysis used was validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of this study that there is a positive and significant influence simultaneously between work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Indomarco Prismatama Bogor Branch 2.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun bidang pelayanan jasa. Setiap Organisasi Pemerintah maupun Swasta diuntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia. Manusia memiliki daya pikir, analisa dan kreatifitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, meng-aktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen

Pada perusahaan semua berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh manajemen. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba,

produktivitas, kesejahteraan pegawai dan sebagainya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor indikator penting yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan semakin secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Faktor utama penggerak kegiatan ekonomi adalah manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang mejadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada

dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi aset bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal ini motivasi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja yang diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang telah direncanakan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin.

Namun mengatur karyawan merupakan hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur modal dan gedung.

Menurut Hasibuan (2017:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan".

Dalam hal ini Motivasi karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 juga berkurang karena sudah beberapa pemberian motivasi seperti family gathering ataupun pelatihan yang bersifat untuk meningkatkan motivasi dan menambah ilmu bagi karyawan, namun yang terjadi adalah masih terdapat gejala seperti penurunan motivasi, gairah, dan semangat kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang bogor 2. Hal tersebut mengakibatkan beberapa unit yang dibutuhkan tidak tercapai dengan baik, kondisi tersebut ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Pengukuran Pencapaian

| No | Tahun | Jumlah Pencapaian Pengukuran Unit | | Presentase (%) |
|----|-------|-----------------------------------|-------------|----------------|
| | | Unit yang dibutuhkan | Terealisasi | |
| 1 | 2017 | 260 | 170 | 65,38% |
| 2 | 2018 | 280 | 190 | 67,85% |
| 3 | 2019 | 240 | 150 | 62,05% |

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2

Dari data diatas dapat ditemukan bahwa kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 berada pada kondisi yang masih terkoreksi. Dan menunjukkan pada bulan Oktober hanya mencapai 65,38%, Bulan November hanya mencapai 67,85% dan Bulan Desember hanya mencapai 62,05%. Kunci sukses dari tercapainya tujuan perusahaan terletak pada pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan benar. Manajer yang bijaksana harus dapat menjaga komunikasi dengan para karyawannya, sehingga semua informasi yang disampaikan dapat diterima untuk dilaksanakan dengan baik dan benar. Dampak yang ditimbulkan tentunya karyawan akan merasa nyaman bekerja diperusahaan yang dipimpinnya.

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada, karena aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Dan Manajemen merupakan salah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dimana

proses pengaturan unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, method, materials, machines, dan market* (6M). Dari salah satu unsur tersebut terdapat *Man*, yang dimaksudkan adalah Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni dapat memberikan pengaruh besar bagi perusahaan karena berusaha dalam mengikuti peraturan yang ada , hal ini akan berdampak pada sikap karyawan. Bagaimana mereka mengatur diri mereka sendiri mematuhi peraturan yang diterapkan. Selain motivasi, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi.

Berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdaya guna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan kurang baik sebagaimana mestinya, karena masih ada yang tidak masuk tanpa

keterangan. Kondisi tersebut ditunjukkan pada data tabel berikut ini:

Tabel 2 Data Absensi Kehadiran Karyawan

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Absensi | | | presentase (%) ketidakhadiran |
|----|-------|-----------------|---------|------|-------|-------------------------------|
| | | | Alfa | Ijin | Sakit | |
| 1 | 2017 | 80 | 40 | 40 | 40 | 15,00% |
| 2 | 2018 | 80 | 30 | 40 | 40 | 13,75% |
| 3 | 2019 | 80 | 30 | 50 | 50 | 16,25% |

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2

Dari data diatas dapat dilihat bahwa perlunya karyawan menegaskan sikap disiplin kerja hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak baik pula bagi kinerja perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya dari mulai hanya memberikan teguran sampai sanksi, namun masih banyak kendala yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, itu dikarenakan kurang pengawasan oleh atasan, serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Dari data diatas dapat ditemukan adanya kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 yang masih kurang optimal karena Beberapa penilaian kinerja yang sudah yang ditentukan mendapatkan nilai kriteria yang kurang memuaskan sehingga tidak sesuai dengan keinginan perusahaan dan akibat juga kurangnya motivasi kerja dan juga kurangnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141) "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias hasil yang optimal".

Dari definisi diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi dorongan dan semangat kerja dalam diri seseorang yang menjadikan orang tersebut bertindak

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian disiplin kerja merupakan

suatu kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. 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 perusahaan, karyawan, dan masyarakat

3. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi". yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2016:113) berpendapat "Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan". Dengan demikian kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

METODE

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 2, yang beralamat. Di Jalan Kp. Nanggewer No 227, Kelurahan Nanggewer Mekar, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

Waktu penelitian ini dimulai dari usulan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian, yakni dari bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2020 hingga data dan informasi dapat dilengkapi. Waktu tersebut peneliti gunakan mulai dari tahap persiapan hingga pengumpulan data yang berkaitan dengan judul penelitian.

Beberapa hal yang peneliti lakukan yaitu:

1. Mendatangi bagian pimpinan untuk meminta izin guna melakukan penelitian.
2. Mencari data yang diperlukan sebagai bahan pembuatan skripsi ini.
3. Melakukan wawancara langsung dengan karyawan.
4. Memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada para karyawan.
5. Mengevaluasi data yang telah diperoleh.

Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 2 yang berjumlah 80 orang. Untuk jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 2 yaitu berjumlah 80 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan deskriptif dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Pembahasan Deskriptif

- a. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Motivasi kerja (X1)

Perkembangan perusahaan menciptakan persaingan yang ketat. Berbagai cara dilakukan agar dapat kinerja perusahaan tercapai dan dapat dipertahankan. Salah satu strategi yang dipakai perusahaan agar kinerja tercapai dan dapat dipertahankan adalah dengan adanya penerapan motivasi kerja yang baik dari karyawan.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuisisioner variabel motivasi kerja (X1) diperoleh rata-rata score 4,24 dengan kriteria sangat baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan rating score paling rendah adalah pernyataan (Perusahaan mengangkat pegawai kontrak menjadi pegawai tetap kepada pegawai yang bekerja dengan baik) dimana hanya mendapat score 4,12.

- b. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel disiplin kerja (X2)

Agar kinerja perusahaan dapat tercapai dan dipertahankan. Salah satunya yaitu dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuisisioner variabel disiplin kerja (X2) diperoleh rata-rata score 4,02 dengan kriteria baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan rating score paling rendah adalah pernyataan (Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu.) dimana hanya mendapat score 3,88

- c. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel kinerja (Y)

Perusahaan dituntut untuk memenuhi target kinerja agar tercapai, sehingga perusahaan harus jeli dalam melihat proses dalam produksi.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuisisioner variabel kinerja (Y) diperoleh rata-rata score 3,99 dengan kriteria baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan rating score paling rendah adalah pernyataan (saya mudah menjalankan dengan baik tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan) dimana hanya mendapatkan score 3,21.

2. Pembahasan Verifikatif (Kuantitatif)

Pembahasan verifikatif (kuantitatif) dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikasinya, serta pembahasan keterkaitan teori yang mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data.

- a. Pengaruh Motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12.903 + 0,748X1$. Koefisien korelasi sebesar 0,526 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,276 atau 27,6% sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (5.460

> 1.664), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2

- b. Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12.175 + 0,613X2$. Koefisien korelasi sebesar 0,633 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,401 atau 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel ($7.220 < 1,664$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

- c. Pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8.780 + 0,295X1 + 0,485X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan terikat diperoleh sebesar 0,653 artinya ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar 0,426 atau 42,6% sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($28.607 > 2,720$), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0,000$

$< 0,05$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12.903 + 0,748X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,526 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,276 atau 27,6% sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($5.460 > 1.664$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12.175 + 0,613X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,633 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,401 atau 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($7.220 > 1,664$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8.780 + 0,295X_1 + 0,485X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan terikat diperoleh sebesar 0,653 artinya

ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar 0,426 atau 42,6% sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($28.607 > 2,720$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, A. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Ghozali, I dan Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, D., Prabowo, B., & Anwar, S. (2020). Organizational Leadership and Conflict in Human Resource Management Review. *Solid State Technology*, 63(6), 1372-1381.
- Kembara, M. D., Hanny, R., Gantina, N., Kusumawati, I., Budimansyah, D., Sunarsi, D., & Khoiri, A. (2020). Scientific Literacy Profile Of Student Teachers On Science For All Context. *Solid State Technology*, 63(6), 5844-5856.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pabundu, T. (2017). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership: A Systematic Literature Review for Implications in Business. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 63-76. Retrieved from <https://harpressid.com/index.php/IJEAMaL/article/view/8>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Roswendi, A. S., & Sunarsi, D. (2020). Dinamika dan Perkembangan Hypnotherapy Dalam Perspektif Interdisipliner. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 33-44.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sunarsi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja (Doctoral dissertation, Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Tun Ganyang. M. (2018). Manajemen sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Bogor: IN MEDIA
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Widari, T. (2016). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2016.
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2017). The Influence of Technology Determinism and Technology Literacy on Student Learning Outcomes (On MA Daarul Hikmah Pamulang). *PINISI Discretion Review*, 1(1), 23-30.



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KREASI KEMASAN KOMPOSIT

¹Lillo Aquilla Bagaskara, ²Jamaludin

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen01020@unpam.ac.id](mailto:dosen01020@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Kemasan Komposit, untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Kemasan Komposit. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif deskriptif dan asosiatif, yaitu melalui pendekatan, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistik. Data yang digunakan melalui teknik observasi, angket (kuesioner sebanyak 63 responden) dan kepustakaan. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji f).

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Kreasi Packaging Komposit, to determine how the effect of work discipline on employee performance at PT Kreasi Packaging Komposit. The method used in this research is descriptive and associative quantitative methods, namely through the approach, data collection and analysis using statistics. The data used through observation techniques, questionnaires (questionnaire as many as 63 respondents) and literature. The analysis method used in this research is validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multicollinearity test, simple and multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination test and significant test (t test and f test). The significant value of F

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan bisa dipengaruhi kinerja individu karyawannya, didalam perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai visi dan misi perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Tetapi dengan itu perusahaan juga harus memberikan dorongan dan balas jasa yang layak kepada karyawan supaya termotivasi dalam melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Karyawan ialah salah satu faktor penting setiap perusahaan dan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan kinerja yang efektif dan efisien, maka dari

itu harus selalu ada kesejahteraan karyawan supaya memiliki rasa aman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan setiap perusahaan karena menyangkut semua segala aspek demi mewujudkan hasil kerja yang produktif dan optimal.

Dari PT Kreasi Kemasan Komposit yang saya teliti ada beberapa bentuk faktor yang sangat jelas dan tidak sesuai memenuhi standar perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah tidak adanya perhatian dalam memberikan arahan dan motivasi terhadap karyawan. Dalam pengelolaan manajemen yang baik dalam lingkungan

kerja perusahaan dapat mendorong efektivitas kinerja di karenakan pemberian motivasi untuk karyawan merupakan hal yang diperlukan oleh suatu perusahaan guna mendorong efektivitas kinerja karena masih banyak karyawan yang belum mampu memenuhi target tugas yang di berikan perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan rencana awal yang di tetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141) "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias hasil yang optimal".

Motivasi disini termasuk di dalamnya adalah "Pemberian Kesejahteraan", dimana Kesejahteraan merupakan bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Dimping itu juga sebagai pemenuhan kebutuhan pegawai oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara pegawai baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2016) "Kesejahteraan dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai, terutama mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan dana pensiun."

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para

karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Kedisiplinan 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 Pegawai

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan "Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan". Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2017:55) yang mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata

yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2016:113) berpendapat "Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan". Dengan demikian kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif

Tempat penelitian dilakukan di PT Kreasi Kemasan Komposit yang berlokasi di Jl. KH. Agus Salim No. 88 Poris Plawad, Kecamatan Cipondoh - Kota Tangerang.

Waktu penelitian dimulai dari bulan September s/d Desember 2020. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dengan melakukan observasi, penyebaran kuesioner dan mengelola data. Sehingga tercukupi kebutuhan data dan informasi.

Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Kreasi Kemasan Komposit yaitu 63 karyawan.

sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan

cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 63 karyawan layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu 63 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 11,245 | 4,674 | | 2,406 | ,019 |
| 1 Motivasi | ,302 | ,139 | ,290 | 2,175 | ,034 |
| Disiplin Kerja | ,404 | ,139 | ,389 | 2,916 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) menentukan rumusan hipotesisnya adalah :
Dari tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,175 > 1,671$) dari nilai signifikan $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menentukan hipotesisnya adalah :
Dari tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,916 > 1,671$) dari nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H2 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Tabel 2. Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 225,096 | 2 | 112,548 | 18,564 | ,000 ^b |
| 1 Residual | 363,761 | 60 | 6,063 | | |
| Total | 588,857 | 62 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Hasil Analisis Deskriptif

- a. Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan variabel Motivasi (X1)

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Motivasi (X1) mempunyai rata-rata skor jawaban responden **3,86** atau berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi di PT Kreasi Kemasan Komposit yang dinilai berdasarkan responden memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang di terima. Namun untuk pernyataan indikator tentang kebutuhan fisiologis masih dalam kategori STB.

- b. Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada variabel Disiplin Kerja (X2)

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X2) mempunyai rata-rata skor jawaban responden 4,09 atau berada pada BAIK, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan oleh PT Kreasi Kemasan Komposit yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Namun untuk pernyataan indikator sanksi hukuman tentang masih dalam kategori KB.

- c. Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan (Y) mempunyai rata-rata skor jawaban responden 4,36 atau berada pada kategori SANGAT BAIK, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan oleh PT Kreasi Kemasan Komposit yang dinilai berdasarkan responden memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Namun untuk pernyataan indikator kerjasama masih dalam kategori KB.

3. Hasil Analisis Verifikatif Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima atau variabel Motivasi (X1)

mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik tingkat motivasi yang di peroleh maka semakin baik meningkat kinerja karyawan. Hasil hipotesis membuktikan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan di dapat hasil uji $t_{variabel}$ motivasi dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.175 > 1,671$) dengan nilai probabilitas signifikan $0,034 < 0,05$. Adanya angka signifikan pada maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kreasi Kemasan Komposit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada PT Kreasi Kemasan Komposit. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima atau variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil hipotesis membuktikan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan di dapat hasil uji $t_{variabel}$ motivasi dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.175 > 1,671$) dengan nilai probabilitas signifikan $0,034 < 0,05$. Nilai koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,295, yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kreasi Kemasan Komposit.

Apabila dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H2 di terima atau variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan di dapat hasil uji $t_{variabel}$ disiplin kerja dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ,

maka di peroleh t_{hitung} ($2,916 > 1,671$) dengan nilai probabilitas signifikansi $0,005 < 0,05$. Nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar $0,334$, yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kreasi Kemasan Komposit.

Apabila dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_0 diterima sehingga terdapat pengaruh positif dan simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan di dapat hasil uji F dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} , maka diperoleh $f_{hitung} = 18,564 > 2,760$ atau ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dengan kriteria signifikan 5% ($0,05$). Nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar $0,382$, maka dapat H_0 disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $38,2\%$ pada PT Kreasi Kemasan Komposit.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Perusahaan. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya. 2013.
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- Anoraga, Pandji. 2010. Manajemen Bisnis Edisi Kedua. Jakarta. Rineka.
- Arikunto Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- DwiPriyatno. 2014. Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss. Yogyakarta: Mediakom
- Edison, Emron. Yohny, Anwar. Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, Rahmi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, 8(1).
- Hindriari, Reni. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mattel Indonesia. *Jurnal Kreatif*, 6(1).
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rajawali Pers.
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Mayowan, Yuniadi., M. Djudi., Chandra Andika, Hadi Purnomo. (2017). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1).

- Misbahudin, Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta, Bumi Aksara.
- Moh Nazir. 2011. Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor. Penerbit: Ghalia Indonesia
- Nawawi, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta. Gajahmada University Pers.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 172-184.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate. Lepkhair.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(1), 51-60.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rahsel, Yoeyong. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagan Administrasi UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 2(2).
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2).
- Siswamto, Bedjo. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung. Sinar Baru.
- Slamet, Afi Rachmat. Djaelani, Abd. Kodir. Ismawati, Ida. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gatra Mapan Ngijo Karangploso Malang. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 6(3).
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 33-44.
- Standar Nasional Perpustakaan (SNP) Penguruan Tinggi. Perpus RI. 2020
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunarsi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D. (2016, October). Pengaruh Minat, Motivasi Dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn. Akademik 2015-2016). In Proceedings (Vol. 1, No. 1).
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).



PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA DISTRIBUTOR TEH BOTOL SOSRO WILAYAH TANGERANG SELATAN

¹Nurul Sheila Safitri, ²*Nani

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen01704@unpam.ac.id](mailto:dosen01704@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian Teh Botol Sosro pada mahasiswa Universitas Pamulang. Untuk mengetahui pengaruh harga terhadap keputusan pembelian Teh Botol Sosro pada mahasiswa Universitas Pamulang. Untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa Universitas Pamulang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu mahasiswa Universitas Pamulang Semester 4 dan 5 periode bulan Mei 2020 - Agustus 2020. Untuk menentukan sampel menggunakan teknik perhitungan Rao Purba dan didapatkan sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 22. Metode analisis dalam pengolahan data uji adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji regresi linear berganda, uji determinasi, dan uji hipotesis parsial (Uji T) dan simultan (Uji F). Berdasarkan Hasil penelitian kualitas produk dapat disimpulkan bahwa Kualitas Produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Pembelian.

Kata Kunci: Kualitas Produk, Harga, Keputusan Pembelian.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of product quality on purchasing decisions of bottle sosro tea in pamulang university students. To determine the effect of price on purchasing decisions of sosro bottled tea for Pamulang University students. The determine of product quality and price on purchasing decisions of Sosro bottled tea for Pamulang University. This research uses a quantitative approach research method. With the population used namely Pamulang University students Semester 4 and 5 for the period May to August 2020. To determinate the sample using Rao Purba calculation technique and obtained as many as 100 respondents. The data collection method was carried out by distributing questionnaires.

Keywords: Product Quality, Price, and Purchase Decisions

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini dunia bisnis dan industri bergerak semakin ketat dan pesat, oleh karena itu peran perusahaan dalam mengelola usahanya butuh ide dan penguasaan yang cemerlang untuk mengupgrade produk yang mereka keluarkan dari waktu ke waktu. Salah satu yang mengalami perkembangan pesat saat ini adalah makanan dan minuman. Industri makanan dan minuman ini tidak hanya memiliki prospek yang baik tetapi ini juga menjadi indikasi bahwa persaingan antara makanan minuman ini sangatlah ketat, inilah yang dapat disebabkan dari

pertumbuhan industri manakan minuman mengalami kenaikan yang signifikan.

Menurut Airlangga Hartarto (Menteri Perindustrian), mengatakan peran sektor makanan dan minuman terlihat dari kontribusinya yang konsisten dan signifikan terhadap produk domestik bruto industri non- minyak dan gas serta peningkatan realisasi investasi. Kementerian Perindustrian mencatat sumbangan industri makanan dan minuman terhadap produk domestik bruto industri non migas mencapai 34,95% pada triwulan ketiga 2017. Hasil itu menjadikan sektor makanan dan minuman menjadi

kontributor terbesar dibanding subsektor lain. Selain itu, pencapaian tersebut mengalami kenaikan 4% dibanding periode yang sama pada 2016. Sedangkan kontribusinya pada triwulan ketiga 2017 sebesar 6,21% atau naik 3,85% dibanding periode yang sama pada tahun sebelumnya.

Minuman Teh dalam kemasan menjadi minuman kemasan terlaris di Indonesia setelah air minum. Hal ini disimpulkan karena berdasarkan porsinya, industri minuman teh dalam kemasan mengambil sekitar 5,7% dari total industri minuman ringan yang ditaksir mencapai 35 miliar liter per tahun. Disusul minuman susu (dairy) (3,1%), minuman jus (3%), minuman karbonasi (2,5%), serta sisanya minuman isotonic, kopi, dan energi. Di posisi pertama ada air minum (gallon dan AMDK) yang mengambil porsi hingga 70%.

PT. Sinar Sosro sebagai salah satu produsen minuman teh siap saji dengan merek produk Teh Botol Sosro, merupakan salah satu perusahaan tertua sekaligus sebagai perusahaan pelopor yang memproduksi minuman teh siap saji yang berbahan dasar teh wangi yaitu percampuran teh hijau dan melati. Sejak Teh Botol Sosro berdiri, eksistensi Teh Botol Sosro sudah tidak dapat diragukan lagi. Dimana Garvin yang dikutip oleh Fandy Tjiptono menyatakan bahwa kualitas produk yang dihasilkan dapat mempengaruhi pangsa pasar, dimana produk yang memiliki kualitas produk lebih tinggi akan disukai sehingga mendapatkan pangsa pasar yang lebih besar. Selain harus mengetahui bentuk proses keputusan pembelian konsumen, perusahaan juga perlu untuk memahami karakteristik konsumen secara umum. Dan juga harus memiliki produk yang berbeda dengan perusahaan lain dalam segi fisik, design atau yang lainnya sehingga konsumen tertarik untuk membeli.

Keputusan pembelian adalah suatu pilihan yang dipilih oleh konsumen setelah membandingkan satu produk dengan produk- produk lainnya. Jika konsumen sudah membuat kesepakatan untuk memutuskan membeli, artinya ada sesuatu

yang menarik dari produk itu sendiri sehingga konsumen pasti memilih produk itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kualitas Produk

Kualitas produk adalah suatu kondisi fisik, sifat, dan fungsi produk, baik itu produk barang atau produk layanan jasa, berdasarkan tingkat mutu yang disesuaikan dengan durabilitas, reliabilitas, serta mudahnya penggunaan, kesesuaian, perbaikan serta komponen lainnya yang dibuat untuk memenuhi kepuasan dan juga kebutuhan pelanggan.

Prawirosentono menjelaskan bahwa kualitas produk adalah suatu ciri khas tertentu dari produk yang mampu memenuhi ekspektasi konsumen.

Dimensi Kualitas Produk

a. Kinerja

Tingkat penilaian kinerja adalah suatu penilaian terkait bagaimana suatu produk bisa disajikan dan juga ditampilkan pada pelanggan. Tingkat penilaiannya akan fokus pada karakteristik dasar dari produk tersebut, contohnya adalah dimensi kinerja dari produk makanan adalah rasa dari makanan itu sendiri.

b. Keandalan

Tingkat keandalan dan juga konsistensi dari suatu produk dalam proses pengerjaan maupun pembuatannya sangat mempengaruhi minat konsumen. Keandalan sangat erat kaitannya dengan minat pelanggan dan bagaimana mendapatkan kepercayaan dari pelanggan.

c. Keistimewaan

Karakteristik sekunder ini hadir sebagai pelengkap dan bisa diartikan sebagai kelengkapan atas berbagai atribut produk yang tersedia pada suatu produk. Di beberapa waktu tertentu, kinerja pada suatu produk akan sesuai dengan pesaingnya, namun yang membedakan adalah fitur yang terkandung di dalamnya.

- d. Kesesuaian
Ciri khas yang berkaitan dengan desain pada suatu produk akan menghasilkan kesesuaian standar yang sebelumnya sudah ditentukan berdasarkan kesepakatan yang ada sebelumnya.
- e. Daya Tahan
Daya tahan produk adalah karakteristik yang erat kaitannya dengan berapa lama tingkat ketahanan produk tersebut. Pada produk makanan atau minuman, biasanya akan diartikan dengan tanggal kadaluarsa.
- f. Kemampuan Melayani
Dalam hal ini, kemampuan dalam hal melayani berhubungan langsung dengan tingkat kecepatan, kompetensi, dan juga kenyamanan yang bisa diberikan oleh suatu perusahaan kepada pelanggannya yang terkait dengan penanganan jika nantinya ada keluhan pada produk yang diproduksi oleh perusahaan.
- g. Estetika
Estetika adalah suatu keindahan pada suatu produk yang berhubungan dengan panca indera, dimana produk tersebut mampu menggambarkan nilai keindahan yang erat kaitannya dengan rasa, desain, aroma

2. Harga Produk

Menurut Peter dan Olson (2000) harga didefinisikan jumlah uang yang harus diserahkan konsumen untuk membeli suatu produk atau jasa. Harga merupakan satu-satunya elemen yang berkaitan dengan pendapatan. Menurut Kotler dan Armstrong (2008) harga adalah sejumlah uang yang dibebankan atas produk atau jasa atau jumlah dari nilai yang ditukar konsumen atas manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut.

Kesan konsumen terhadap harga baik itu mahal, murah maupun standar akan berpengaruh aktivitas pembelian selanjutnya dan kepuasan konsumen setelah pembelian. Kesan ini akan menciptakan nilai persepsi konsumen terhadap suatu barang. Manakala

konsumen kecewa setelah membeli suatu barang ternyata terlalu mahal menurut konsumen, maka kemungkinan selanjutnya dia akan enggan untuk membeli barang itu lagi dan bisa jadi beralih ke barang lain.

3. Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian merupakan pemikiran dimana individu mengevaluasi berbagai pilihan dan memutuskan pilihan pada suatu produk dari sekian banyak pilihan. Menurut Kotler & Armstrong (2014), keputusan pembelian adalah tahap dalam proses pengambilan keputusan pembeli di mana konsumen benar-benar membeli.

Menurut Schiffman dan Kanuk (2014) keputusan pembelian didefinisikan sebagai sebuah pilihan dari dua tahu lebih alternatif pilihan. Menurut Tjiptono (2012) keputusan pembelian adalah sebuah proses dimana konsumen mengenal masalahnya, mencari informasi mengenai produk atau merek tertentu dan mengevaluasi secara baik masing-masing alternatif tersebut dapat memecahkan masalahnya, yang kemudian mengarah kepada keputusan pembelian.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan keputusan pembelian merupakan sebuah proses pengambilan keputusan yang diawali dengan pengenalan masalah kemudian mengevaluasinya dan memutuskan produk yang paling sesuai dengan kebutuhan

METODE

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Tempat dan Waktu Penelitian. Adapun tempat penelitian ini adalah di kampus Universitas Pamulang.

Adapun waktu penelitian yang dilakukan terhitung selama 4 bulan yakni sejak Mei-Agustus 2020. Penelitian ini dilakukan dengan bertahap mulai dari persiapan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi, pembuatan instrumen, pengumpulan data primer dan sekunder, penyebaran kuisioner, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan hasil, skripsi. Kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:C. Metode Analisis Data.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Manajemen reguler B dan C Semester 4 dan 5 di Universitas Pamulang yang membeli dan mengkonsumsi Teh Botol Sosro di sekitar Universitas Pamulang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non Probability Sampling. NonProbability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel non probability penelitian ini adalah Insidental sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh dari masing-masing variabel X1 (kualitas produk) dan X2 (harga) terhadap keputusan pembelian (Y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi $< 0,05$. Atau pada tabel dengan nilai signifikansi $0,05$ maka diperoleh t tabel $1,6605$ atau $= TINV(0,05;98)$.

a. Variabel Kualitas Produk

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai t hitung sebesar $4,464$ dan nilai t tabel $1,985$ ($4,464 > 1,6605$) dengan nilai signifikan senilai $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan "kualitas produk berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian Teh Botol Sosro pada mahasiswa Universitas Pamulang S1 Manajemen semester 4 dan 5 reguler B dan C".

b. Variabel Harga

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai t hitung sebesar $2,438$ dan nilai t tabel sebesar $1,985$ ($2,438 > 1,6605$) dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan "harga berpengaruh

secara signifikan terhadap keputusan pembelian Teh Botol Sosro pada mahasiswa Universitas Pamulang S1 Manajemen semester 4 dan 5 reguler B dan C".

2. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 51,593 > 3,09$ dengan signifikan sebesar $0,000$. Karena harga signifikansi kurang dari $0,05$ menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh tersebut signifikan sehingga hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi "Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro pada Mahasiswa Universitas Pamulang" diterima. Dan "terdapat pengaruh Kualitas Produk dan Harga secara simultan terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro pada mahasiswa Universitas Pamulang S1 Manajemen semester 4 dan 5 reguler B dan C".

Setelah dijelaskan hasil penelitian ini dan kemudian diinterpretasikan seberapa baik data tersebut dianalisis penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian. selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai hasil temuan-temuan antar variabel yaitu:

1. Berdasarkan nilai rata-rata dalam tanggapan responden mengenai kualitas produk yaitu $89,61$ atau jika dibulatkan menjadi $89,6$. Berada di kategori indeks ($77-102$: Tinggi) dimana tanggapan responden terhadap kualitas produk (X_1) memiliki skala Tinggi, dilihat dari skor tertinggi $84,25$ yaitu pada pertanyaan "Teh Botol Sosro adalah minuman yang sangat mudah didapatkan".
2. Berdasarkan nilai rata-rata dalam tanggapan responden mengenai harga yaitu $79,25$ atau jika dibulatkan menjadi $79,2$. Berada di kategori indeks ($77-102$: Tinggi) dimana tanggapan responden terhadap harga (X_2) memiliki skala Tin

- ggi, dilihat dari skor tertinggi 79,25 yaitu pada salah satu dari tiga skala yang sama yaitu pertanyaan "Harga Teh Botol Sosro terjangkau dengan tipe mahasiswa seperti saya".
3. Berdasarkan nilai rata-rata dalam tanggapan responden mengenai keputusan pembelian yaitu 94,37 atau jika dibulatkan menjadi 94,40. Berada di kategori indeks (77-102: Tinggi) dimana tanggapan responden terhadap harga (X2) memiliki skala Tinggi, dilihat dari skor tertinggi 75,25 yaitu pada pertanyaan "Saya akan merekomendasikan Teh Botol Sosro kepada orang lain". Sehingga banyak responden yang memilih Teh Botol Sosro karena produk Teh Botol Sosro sangat tepat jika direkomendasikan kepada orang lain
 4. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh kualitas produk (X1) dan harga (X2) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah 0,515 atau sebesar 51%. Hal ini berarti variabel-variabel independen (kualitas produk dan harga) berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 51% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 49% diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah pertama maka Kualitas Produk memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,464 > 1,6605$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan rumusan masalah kedua maka Harga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,438 > 1,6605$) dan $sig < 0,05$ ($0,017 < 0,05$).

Berdasarkan rumusan masalah ketiga maka Kualitas Produk dan Harga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,593 > 3,09$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, K. (2010). *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*. Yogyakarta: Media Kom
- Amstrong., & Kotler. (1997). *Dasar-Dasar Pemasaran Edisi Ke-7*. Jakarta: Amstrong., & Kottler. (1997). *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Augusty,F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan
- Erlangga, H. (2020). The Challenges of Organizational Communication in the Digital Era. *Solid State Technology*, 63(4), 1240-1246.
- Hadi, S. (1991). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol.3. Issue 2
- Harga terhadap Keputusan Pembelian Rokok Surya (Studi Kasus pada konsumen Rokok Surya di UNSLA). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akutansi: Fakultas Ekonomi*, 3(1). ISSN: 2502-3764.
- Igir Friani, G. & Tampi., Jhony R.E. & Taroreh, H. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Mobil Daihatsu Grand Max Pick Up (Study pada PT.Astra Internasional Tbk Daihatsu Cabang Malalayang). *Jurnal Administrasi Mandiri: Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Jasmani, J., Sutiman, S., & Sunarsi, D. (2020). Analysis of the Effect of Prices, Promotions and Products on Purchase Interest Impacts on Consumer Satisfaction of VIVO Brand Mobile

- Phones in South Tangerang Region. *Jurnal Ad'mministrare*, 7(1), 73-82.
- Kasmad, K., Mustakim, M., & Sunarsi, D. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).
- Kottler. (2002). *Manajemen Pemasaran, Edisi Millenium, Jilid 2*. Jakarta: PT.Prenhallindo
- Maddinsyah, A., Hidayat, D., Juhaeri, J., Susanto, D., & Sunarsi, D. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi Asperindo. *Inovasi*, 7(2), 67-76.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Muhtarom, A., & Tommy Syahrizal, M. (2018). *Pengaruh Kualitas Produk dan Penerbit Universitas Diponegoro* Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. PT.Prenhallindo
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540.
- Putranto, I., & Kartoni. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Tupperware (Studi kasus ibu rumah tangga di perumahan Kunciran, Tangerang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 4(1), 94-104. ISSN: 25890-3220. Semarang: Badan Penerbit
- Sobarna, A., Rizal, R. M., Hambali, S., & Sunarsi, D. (2020). Influence Make a Match Model toward Communication skills in Physical and Health Pedagogical Concept. *Solid State Technology*, 63(6), 1355-1363.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- Swasta, B., & Irawan. (2001). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty Universitas Diponegoro
- Syobar, K., Hardiyan, A., Romlah, O. Y., Yusup, M., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Service Quality and Price on Purchase Decisions in Woodpecker Coffee in South Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1491-1504.
- Yusuf Dana Mukti, M. (2015). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Mebel CV Jati Endah Lodoyo Blitar). *Riset Mahasiswa Ekonomi: RITMIK*, 2(1). ISSN: 2407-2680.
- Yusuf, A., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Promotion and Price on Purchase Decisions. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 272-279.



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA AREA KOTA DEPOK

¹Rahidi, ²*Muger Apriansyah

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

*dosen01019@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama, untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, melalui pendekatan, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistic. Data yang digunakan melalui teknik observasi, angket atau kuesioner sebanyak 70 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji f). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 79,5% sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence the work environment has on employee performance at PT. INDOMARCO PRISMATAMA, to determine how much influence compensation has on employee performance at PT. INDOMARCO PRISMATAMA and to determine how much influence the work environment and compensation have on employee performance at PT. INDOMARCO PRISMATAMA. . The method used in this research is quantitative method, namely through the approach, data collection and analysis using statistics. The data used through observation techniques, questionnaires or questionnaires as many as 70 respondents using saturated sampling technique. The analysis method used in this research is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination test and significant test (t test and f test). The results showed that can be concluded that the Work Environment (X1) and Compensation (X2) variables on Employee Performance (Y) have a strong effect, namely the remaining 79.5% 20.5% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Work Environment, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut terpenuhi oleh suatu perusahaan maka akan menimbulkan tingkat kepuasan

karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. dapat diketahui standar lingkungan kerja yang baik sesuai dengan panduankerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan Kerja Pada Outlat Indomaret Area Kota Depok dikatakan baik apabila lingkungan kerjanya sudah sesuai dengan standar panduan kerja yang telah ditetapkan agar bisa berjalan dengan

optimal. Lingkungan kerja pada Outlet Indomaret Area Kota Depok masih banyak yang belum memenuhi standar, Seperti suhu udara, hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan pada perusahaan. Karyawan memberikan prestasi yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya jumlah kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dirasakan karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas masing - masing tugas yang diberikan oleh perusahaan. besarnya kompensasi atau bonus yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, oleh sebab itu kinerja karyawan tidak maksimal.

Kinerja merupakan bentuk perwujudan kerja yang optimal terhadap suatu perusahaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan suatu prestasi kerjanya, biasanya juga kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri.

Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu,

dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis dan retail, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

periode 2019 tidak tercapai, dimana antara target sales sebesar Rp.5.414.818.800, sedangkan pencapaian sales hanya sebesar Rp.5.291.381.780 terdapat selisih -123.437.020. hal ini dikarenakan telah dibukannya gerai tiga kompetitor di sekitar lingkungan PT. INDOMARCO PRISMATAMA yang hanya berjarak ± 50 meter dari PT. INDOMARCO PRISMATAMA.

Dengan demikian outlet Indomaret Area Kota Depok Sudah seharusnya memiliki Lingkungan Kerja yang nyaman dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan agar mendapatkan hasil yang optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam berkerja dan memperoleh hasil kerja, Tanpa adanya Lingkungan kerja dan Kompensasi yang baik maka kinerja pun tidak akan optimal begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja dan kompensasi terus ditingkatkan maka kinerja pun akan optimal. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan, hasil kerja tersebut dapat berupa kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam berkerja tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA Area Kota Depok".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Hasibuan (2006:39) meyakini bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Simamora (2004:15) menyatakan: Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu pendayagunaan, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu atau kelompok pekerja.

2. Lingkungan Kerja

Anggoro & Widiyanti (1993:31) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:142-143) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang

menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Hasibuan (2006:40). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerjadinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antarakeduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122).

4. Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:123). Hasibuan (2006:42) menyatakan kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

5. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:112) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004:36) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang

membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA, yang beralamat di Jl. Kemang raya kampung

cikumpa cilodong, Sukmajaya, Kota Depok 16414.

Penelitian ini dilakukan selama 3 (bulan) yaitu bulan Oktober sampai dengan Desember 2019. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INDOMARCO PRISMATAMA sebanyak 70 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Analisis Koefisien Korelasi (R)
4. Analisis Koefisien Determinasi (R Square) Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
 - b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Sederhana Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient s Beta | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 7.277 | 3.617 | | 2.012 | .048 |
| Lingkungan Kerja | .848 | .083 | .780 | 10.278 | .000 |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 7,277 + 0.848X_1$ Dimana $X_1 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan, Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 7,277$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,277 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat,

maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,277 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.848 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.848 satuan.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X2)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient s Beta | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 37.166 | 5.720 | | 6.498 | .000 |
| Kompensasi | .165 | .132 | .150 | 1.250 | .215 |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 37,166 + 0.165 X_2$

Dimana $X_2 =$ Kompensasi, $Y =$ Kinerja Karyawan. Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 37,166$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 37,166 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X_2) bernilai 0 atau

tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 37,166 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.165 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kompensasi ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.165 satuan.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 Constant) | .146 | 5.000 | | -.029 | .977 |
| Lingkungan Kerja | .849 | .081 | .781 | 10.545 | .000 |
| Kompensasi | .171 | .081 | .155 | 2.096 | .040 |

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,146 + 0,849X_1 + 0,171X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,146 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 0,146.

2. Koefisien korelasi variable Lingkungan Kerja (X1) 0,849, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel lingkungan kerja, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,849 kali.

3. Koefisien korelasi variable Kompensasi (X2) 0,171 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,171 kali.

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .780 ^a | .608 | .603 | 2.850 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,780 atau 78% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

berpengaruh Kuat yaitu sebesar 78% sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .150 ^a | .022 | .008 | 4.503 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,150 atau 15% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) berpengaruh lemah yaitu sebesar 15% sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .795 ^a | .632 | .621 | 2.781 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,795 atau 79,5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi

(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 79,5% sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | Model R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .795 ^a | .632 | .621 |
| | | | 2.781 |

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R - Square) sebesar 0,632, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t hitung)

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja(X1)

| Model B | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1(Constant) | 7.277 | 3.617 | | 2.012 | .048 |
| Lingkungan Kerja | .848 | .083 | .780 | 10.278 | .000 |

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (10,278 > 1,664) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H0 diterima atau variabel Lingkungan Kerja(X1) secara parsial

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Kompensasi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 37.166 | 5.720 | | 6.498 | .000 |
| Kompensasi | .165 | .132 | .150 | 1.250 | .215 |

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (1,250 > 1,664) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H2 diterima atau variabel

Kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Uji F (uji serentak/simultan) Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan

| ANOVA | | | | | |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 891.951 | 2 | 445.975 | 57.647 | .000 ^b |
| Residual | 518.335 | 67 | 7.736 | | |
| Total | 1410.286 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Dari tabel diatas diperoleh F hitung = 57,647 > 2,761 atau (F hitung > F tabel) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

secara parsial variabel Kualitas Pelayanan berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Pelanggan, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai 0,059 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Kualitas Pelayanan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

KESIMPULAN

Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Kualitas Pelayanan memiliki nilai t hitung 1,905 > t tabel 1,662. Hal ini berarti

Kepuasan Pelanggan. Sehingga, jika nilai Kualitas Pelayanan yang diterima pelanggan naik maka Kepuasan Pelanggan akan meningkat.

Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Kualitas Produk memiliki nilai t hitung $8,772 > t$ tabel $1,662$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel Kualitas Produk secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan. Sehingga, jika nilai variabel Kualitas Produk naik maka Kepuasan Pelanggan akan meningkat.

Hasil uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $167,955 > F$ -tabel $3,08$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti variabel Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Iwatani Industrial Gas Indonesia Wilayah Pemasaran Cikupa Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abil Fauzan Arifki dan Fullchis Nurtjahjani. (2018). *Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Alfabeth Store Pasuruan*. Jurnal Aplikasi Bisnis (JAB) .Vol.4 No.1 Juni 2018. ISSN 2407 3741.E-ISSN 2407 5523.
- Abubakar. Rusydi. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Bandung. Penerbit: Rineka Cipta.
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15(1), 73-80
- Alma. Buchari. (2015). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Andrew E. Sikula. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Asep Sulaeman. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pleanggan (Studi Pada PT Cakrawala Citramega)*. KREATIF.Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 6, No.1, Januari 2018, ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406 8616.
- Danang. Sunyoto. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). *Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya*. HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 1(1).
- Fandy. Tjiptono dan Chandra. (2016). *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta.Edisi Tiga. Andi.
- Farah Diza, Sileyjeova dan Imelda W.J Ogi. (2016). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Komsumen (Studi Kasus Pada PT. FIFGROUP Cabang Manado)*. Jurnal EMBA. Volume 4 No. 1, Maret 2016. ISSN : 2303 1174.
- Geraldly Tambajong. (2013). *Bauran Pemasaran Pengaruhnya Terhadap Penjualan Sepeda Motor Yamaha Pada PT. Sarana Niaga Megah Kerta Manado*. Jurnal EMBA, Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 1291-1301.
- Ghozali. Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*.Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Hasan. Ali. (2013). *Marketing dan Kasus – Kasus Pilihan*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan. Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Delapanbelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husen. Umar. (2013). *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Keller dan Armstrong. (2016). *Marketing Management*. Edisi Ke Limabelas. Pearson Education.Inc.
- Kotler. & Armstrong . (2015). *Principles of Marketing*. Edisi: Kesembilan Belas .Jakarta : PT. Indeks .

- Linda Suprihatin, Denok Sunarsi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Volume 4. Issue 1. Pages 78-86.
- Lupiyoadi. Rambat. (2014). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malik Ibrahim dan Sitti Marijam Thawil. (2019). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada PT MNC Vision Tbk)*. *Jurnal JRMB UNIAT*. Vol. 4 No. 1 Februari 2019. P-ISSN: 2527-7502 E-ISSN: 2581-2165.
- Moleong, Lexy J. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mullins, John W dan Walker Jr, Orville C. (2013). *Marketing Management: A Strategic Decision-Making Approach*. 8th Edition. Mc Graw-Hill International Edition.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Nurmin Arianto. (2016). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Air Minum Dalam Kemasan (Amdk) Merek Aqua*. *KREATIF.Jurnal*
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Sekaran. Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 1. Cetakan Kedua. Jakarta. Salemba Empat.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, Volume 11, Issue 2a, Pages 44-55
- Sudarsono. Heri. (2016). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Keempat. Yogyakarta. Penerbit: Ekonisia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang bersifat Eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021, January). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7)*.



PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA PREMIERE ICE-BSD CITY

¹Rizka Putri Amelia, ^{2*}Aden Prawiro Sudarso

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen01171@unpam.ac.id](mailto:dosen01171@unpam.ac.id)

Abstrak

Hasil penelitian ini adalah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil uji thitung = 0,949 sedangkan ttabel = 1,662 (thitung < ttabel) dengan taraf signifikansi $0,345 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh berdasarkan angka koefisien korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan rendah atau sebesar 0.328. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($3,415 > 1,662$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima hasil koefisien korelasi secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil 0,455 dalam kategori sedang, Secara simultan dengan Uji F terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dari nilai yang diperoleh F hitung > F table $11,660 > 3,10$ serta memiliki pengaruh yang sedang yaitu 0,464.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

The results of this study are job stress has an effect on employee performance, this can be seen from the test results tcount = 0.949 while ttabel = 1.662 (tcount < ttabel) with a significance level of $0.345 < 0.05$, then H_0 is accepted and H_a is rejected. The result of the correlation coefficient test obtained is based on the correlation coefficient between job stress and employee performance is low or 0.328. Motivation has a partially significant effect between motivation variables on employee performance by obtaining tcount > ttabel or ($3,415 > 1,662$) this is reinforced by a significance value of $0.001 > 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted as partially as a result of the correlation coefficient of motivation on employee performance obtained results 0.455 in the medium category, Simultaneously with the F test there is a positive and significant effect jointly between work stress and motivation variables on employee performance from the value obtained F count > F table $11.660 > 3.10$. and has a moderate effect, namely 0.464.

Keywords: Job Stress, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia atau bisa di katakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada

pada individu (karyawan) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi pengembangan individu karyawan.

Selama ini dalam era globalisasi perusahaan ataupun lembaga usaha pemerintahan maupun swasta di tuntut untuk lebih memaksimalkan tingkat kinerja dalam sebagai hal, namun perusahaan seringkali melupakan bahwa ada factor stres kerja dan motivasi yang mempengaruhi hal itu memacu pada teori hirarki kebutuhan, kebutuhan manusia dibagi kedalam beberapa klasifikasi di

antaranya kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Mashlow), maka tidaklah heran jika motivasi sangat berpengaruh terhadap sikap seorang dalam menentukan kinerjanya karena tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang absurd berasal dari diri karyawan itu sendiri (internal) maupun dari faktor-faktor dari luar (eksternal). Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan stres kerja dan motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam dan luar diri. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Stress Kerja

Keenan dan Newton (dalam Wijono, 2007) berpendapat bahwa stress kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja.

Menurut Kavaganh, Hurts dan Rose (1990), stress kerja merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan kerja.

2. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2000) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Rivai (2004) mengatakan motivasi adalah : sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu; suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai; sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku; sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri; sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya

METODE PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian ini di lakukan di Hotel Santika Premiere ICE BSD City beralamatkan di Jl. BSD Grand Boulevard, BSD City - Tangerang No. Telephone: (62 - 21) 8063 4899 Fax: (62 - 21) 8063 4888 Email: bsdcity.icepremiere@santika.com .

Waktu Penelitian. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan terhitung dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Februari 2020 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Santika Premiere ICE BSD City yang berjumlah 88 karyawan. Dalam sampel yang diambil sebagai responden yaitu para karyawan dengan teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2013).

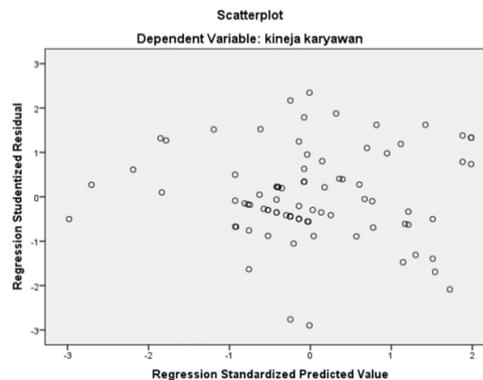
populasi yang disebut sampel. Karena populasi dalam penelitian ini sangat banyak dan tidak diketahui jumlah pastinya, maka

diambil beberapa sampel untuk mewakili populasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 25,476 | 3,700 | | 6,886 | ,000 | | |
| Stres kerja(X1) | ,095 | ,100 | ,110 | ,949 | ,345 | ,693 | 1,444 |
| Motivasi(X2) | ,306 | ,090 | ,394 | 3,415 | ,001 | ,693 | 1,444 |



Gambar 1. Scatterplot

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji penerimaan dan penolakan dari rumusan hipotesis. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah Rumusan hipotesisnya adalah:

- Ho1: $\rho=0$ tidak ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
- Ha1: $\rho \neq 0$ terdapat pengaruh secara signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
- Ho2: $\rho=0$ tidak ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- Ha2: $\rho \neq 0$ terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Ho3: $\rho=0$ tidak ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Ha3: $\rho \neq 0$ terdapat pengaruh secara signifikan antara stres kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H0 diterima dan Ha ditolak ($\alpha = 5\%$)
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H0 ditolak dan Ha diterima ($\alpha = 5\%$)

Besarnya t tabel dicari dengan menggunakan rumus: $df = (n-2)$, maka diperoleh $(88-2) = 86$ sehingga $t_{tabel} = 1,662$.

Tabel 2. Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 Constant) | 25,476 | 3,700 | | 6,886 | ,000 |
| stres kerja | ,095 | ,100 | ,110 | ,949 | ,345 |
| Motivasi | ,306 | ,090 | ,394 | 3,415 | ,001 |



Tabel 3. Uji Statistik Simlutan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 280,496 | 2 | 140,248 | 11,660 | ,000 ^b |
| Residual | 1022,401 | 85 | 12,028 | | |
| Total | 1302,898 | 87 | | | |

Berdasarkan hasil output tabel diatas dapat dinilai F hitung sebesar 11,660 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan F tabel dengan nilai signifikansi 5%, didapat F hitung lebih besar dari F tabel ($11,660 > 3.10$) sehingga H_0 diterima H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) Di Hotel Santika Premiere ICE BSD-CITY.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil uji thitung = 0,949 sedangkan ttabel = 1,662 (thitung < ttabel) dengan taraf signifikansi $0,345 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh berdasarkan angka koefisien korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan rendah atau sebesar 0.328.
2. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung > ttabel atau ($3,415 > 1,662$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh berdasarkan angka koefisien korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan sedang atau sebesar 0.455.

Secara simultan dengan uji F terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE BSD-CITY dapat dilihat dari nilai yang diperoleh yaitu Fhitung > Ftabel

atau ($11,660 > 3.10$) sehingga H_0 diterima H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, C, I, A, S & Wibawa, I, M, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5(12).
- Handoko, Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2018). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotiana, N & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementrian Pariwisata RI) *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 3(1).
- Luthfi, I, R., Susilo, H & Riza, M, F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. 13(1).
- Mangkunegara & Anwar, P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.

- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Samarinda *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman*. 4(4)
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sitepu, A, T. (2013). *Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado Jurnal Emba Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. 4(1).
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 33-44.
- Sugiyono. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta
- Tasril. (2015). Pengaruh Stres Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Fakultas ekonomi Universitas Lancang Kuning*. 12. (2)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO)

¹Siti Husna, ²Yulian Bayu Ganar

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen01534@unpam.ac.id](mailto:dosen01534@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (persero). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling Purposive dengan sampel sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 97%. Uji hipotesis simultan pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 94,2%, sedangkan sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($32,925 > 1,995$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (persero).

Kata Kunci: Pelatihan, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and job promotion on employee performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). The method used is a quantitative method. The sampling technique used was purposive sampling technique method with a sample of 75 respondents. Data analysis used regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The result of this research is that training has a positive and significant effect on employee performance by 97%. The simultaneous hypothesis test of training and promotion has a positive and significant effect on employee performance with a determination coefficient of 94.2%, while the remaining 5.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or ($32,925 > 1.995$), thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a positive and significant effect simultaneously between training and work discipline on employee performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero).

Keywords: Training, Job Promotion, Employee Performance.

PENDAHULUAN

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) didirikan Pemerintah pada 1 Juni 1999. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) melakukan transformasi bisnis dengan meluncurkan produk PNM ULaMM (Unit Layanan Modal Mikro) yang memberikan pembiayaan secara langsung kepada pelaku usaha mikro dan kecil.

Permasalahan yang paling signifikan yang terdapat di dalam suatu pengembangan karir dan pelatihan dalam kinerja karyawan yang kurang mendalami ilmu yang ada di dalam perusahaan.

Pelatihan ini lah yg mampu menentukan kualitas dan kinerja seorang karyawan. Apabila seorang karyawan dengan sedikit ilmu pengetahuan dapat mengurangi kinerjakaryawan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan

bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan juga merupakan suatu proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan 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 meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.

Pelatihan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan.

PT. Permodalan Nasional Madani (persero) menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dan paling berharga karena keberadaannya sangat menentukan terhadap kinerja suatu perusahaan, melihat perannya sumber daya manusia terhadap kemajuan perusahaan, maka PT.. Permodalan Nasional Madani (persero) telah memiliki suatu system pelatihan individu pada semua karyawan lini dalam organisasi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

2. Pengertian Promosi Jabatan

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat

3. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

4. Syarat- Syarat Promosi Jabatan

Untuk mendapatkan karyawan yang layak mendapatkan promosi jabatan, organisasi atau perusahaan harus memiliki syarat - syarat bagi karyawan untuk dipromosikan, sehingga promosi jabatan yang

dilakukan diberikan kepada karyawan yang tepat. Hal tersebut penting untuk memotivasi karyawan untuk mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

METODE

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang di teliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang bersifat terstruktur atau berpola sehingga ragam data yang diperoleh dari sumbernya (responden yang ditanyai atau objek yang diamati) cenderung memiliki pola yang lebih mudah dibaca oleh peneliti. Metode kuantitatif dilakukan melalui pendekatan korelasional digunakan untuk proses pengujian atau hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu sejauh mana variasi pada suatu akar yang berkaitan dengan variasi akarlainnya.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dan untuk pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini mengadakan penelitian pada PT. Permodalan Nasional Madani yang beralamat di Menara Taspen Gedung Arthaloka Jl. Jend. Sudirman, Kav.2, RT.10/RW.11, Karet Tengsin, Jakarta Pusat, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta 10250, Indonesia Telepon: (021) 2511404 (kantor pusat).

Penelitian ini di lakukan selama 3 bulan yaitu bulan Januari - Maret 2020. Langkah - langkah yang penulis ambil dalam mengambil data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD dan Finance untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan wawancara dengan karyawan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja kerja karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (persero).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui secara pasti pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai digunakan ilmu statistik sebagai instrumen pembuktian hipotesis. Pembahasan yang dilakukan dalam kerangka ini adalah untuk melihat apakah pelatihan dan promosi jabatan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerjapegawai.

Adapun karakteristik responden setelah kuesioner ini disebar, maka penelitian memperoleh data atau karakteristik responden PT. Permodalan Nasional Madani (persero).

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelaminnya maka responden dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 17 | 22,7 | 22,7 | 22,7 |
| Perempuan | 58 | 77,3 | 77,3 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan table diatas, untuk responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau 22,7%. Juga responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang atau 77,3%.

2. Usia Responden

Berdasarkan hasil tabulasi menurut usia, maka responden dalam penelitian ini adalah dapat di klasifikasikan seperti pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|---------------------|
| Valid 20-25 | 33 | 44,0 | 44,0 | 44,0 |
| 25-30 | 12 | 16,0 | 16,0 | 60,0 |
| 30-35 | 29 | 38,7 | 38,7 | 98,7 |
| 40 | 1 | 1,3 | 1,3 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, persentase usia responden PT. Permodalan Nasional Madani, usia 20-25 tahun sebanyak 33 orang atau 44%, usia 25-30 tahun sebanyak 12 orang atau 16%, 30-35 tahun sebanyak 29 orang atau 38,7%, usia 40 tahun 1 orang atau 1,3%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA/ SMK | 41 | 54,7 | 54,7 | 54,7 |
| S1 | 30 | 40,0 | 40,0 | 94,7 |
| S2/S3 | 4 | 5,3 | 5,3 | 100,0 |
| Total | 75 | 100,0 | 100,0 | |

3. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuhnya, maka responden dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan seperti pada tabel 4.4 dibawah ini:

KESIMPULAN

Pelatihan dan Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Permodalan Nasional Madani (persero), hal ini di buktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.. Remaja Rosdakarya
- Affandi, A. (2020). OPTimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- AM, E. N., et al (2020). Implementation of Human Resource Management in the AdaPT.ation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 15 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kencana.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI Hasibuan.
2012. *Pelatihan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam Syatoto. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Radana Bhaskara Finance*. Tbk.Jurnal Kreatif, Pamulang, 2018
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers. Cetakan Pertama.
- N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang*, Jurnal Kreatif, Pamulang, 2019
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas'adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt./Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). *Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak*. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(2).



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CYCLO COFFEE & APPAREL JAKARTA SELATAN

¹Rizki Triharyanto, ²Derizka Inva Jaswita
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia
[*dosen02041@unpam.ac.id](mailto:dosen02041@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yaitu melalui pendekatan, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistik. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai thitung $> t_{tabel}$ ($1.680 > 1.676$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Motivasi cukup memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and motivation on employee performance at Cyclo Coffee & Apparel South Jakarta, to find out how the influence of the work environment on employee performance at Cyclo Coffee & Apparel South Jakarta, to find out how motivation affects employee performance at Cyclo Coffee & Apparel South Jakarta. The method used in this research is quantitative method, namely through the approach, data collection and analysis using statistics is known that the significant value for the influence of X2 (motivation) on Y (employee performance) is $0.000 < 0.05$ and the value of $t_{count} > t_{table}$ ($6.984 > 1.676$) so it can be concluded that there is an influence X1 and X2 against Y together. This means that the Work Environment and Motivation have a sufficient role in improving Employee Performance at Cyclo Coffee & Apparel, South Jakarta.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Memotivasi karyawan juga tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi adalah adalah suatu kondisi atau keadaan yang dapat mendorong seseorang dengan suatu cara agar dapat bersedia secara ikhlas tanpa paksaan untuk peningkatan kinerja dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan

bahwa pemberian motivasi pada karyawan di dalam perusahaan yang sangatlah penting.

Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan adalah kedai kopi modern yang dirancang khusus untuk melayani dan memberikan cita rasa kopi yang otentik untuk klub-klub sepeda maupun masyarakat umum. Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan terletak di Gedung Crumble Crew, Jl. Tulodong Bawah No. 1 A, RT. 008/RW. 004, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12190. Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan memiliki 52 orang karyawan. Dalam hal ini Cyclo coffee & Apparel Jakarta Selatan berorientasi bagaimana lingkungan kerja

mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mendapatkan hasil yang sesuai. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi penulis, kinerja karyawan Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan belum optimal. Lingkungan kerja pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan terbilang masih belum cukup untuk dikatakan lingkungan kerja ideal bagi para karyawan seperti penerangan yang kurang terang dan desain bar yang membuat efisiensi kerja karyawan berkurang. Permasalahan yang ada pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan adalah kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan baik berupa material maupun nonmaterial. Diantaranya kurang kepuasan karyawan dalam pemberian penghargaan baik fisik maupun non fisik terhadap prestasi yang didapat seperti tidak adanya program karyawan terbaik setiap bulannya dan interaksi terbatas antara pimpinan dengan karyawan yang kadang membuat karyawan merasa pendapatnya tidak diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan serta kurangnya kesiapan manajemen Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan untuk mengatur jalannya operasional dan kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi karyawan Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan, yang mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang optimal dan sanggup untuk bekerja dengan loyalitas. Setiap perusahaan jasa makanan dan minuman selalu memberikan pelayanan terbaik untuk para pelanggan, agar para pelanggan tidak kecewa dan selalu datang kembali untuk membeli makanan dan minuman perusahaan jasa makanan dan minuman tersebut. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik di perusahaan ini, perusahaan tidak akan memiliki pelanggan yang banyak dan tidak akan bisa survive hingga bertahan lama. Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi.

rekapitulasi absen karyawan Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan pada dua tahun terakhir, yaitu tahun 2018 dan 2019. Banyaknya karyawan yang tidak hadir ke

tempat kerja. Seperti pada tahun 2018, dengan jumlah 52 orang karyawan dengan 300 hari kerja terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa) sebanyak 6 orang, karyawan yang tidak hadir kerja dengan keterangan sakit sebanyak 16 orang, karyawan yang tidak hadir kerja dengan keterangan izin sebanyak 3 orang. Total karyawan yang tidak hadir kerja pada tahun 2018 sebanyak 25 orang. Di tahun selanjutnya, yaitu 2019, terjadi peningkatan ketidakhadiran kerja pada karyawan dengan total 36 orang, yang dimana dengan jumlah hari kerja dan jumlah karyawan yang sama terdapat 9 orang yang tidak hadir kerja tanpa keterangan (alfa), 14 orang yang tidak hadir kerja dengan keterangan sakit, serta 13 orang yang tidak hadir kerja dengan keterangan izin. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa masih kurang sadarnya para karyawan akan hari kerja dan produktifitas Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan berbanding lurus dengan kuantitas produk yang dihasilkan. Masih terdapat juga karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja. Banyak karyawan yang tidak peduli terhadap peraturan perusahaan mengakibatkan gangguan pada produktivitas kerja. Walaupun sudah terdapat aturan bahwa setiap karyawan yang terlambat akan menerima pemotongan uang service tidak peduli durasi terlambat sedikit atau banyak, potongan yang didapat oleh karyawan tetap sama yaitu uang service perhari, masih terdapat banyaknya karyawan yang terlambat menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan masih rendah. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan penulis, motivasi kerja pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan belum optimal dikarenakan ada beberapa hak karyawan yang belum diberikan seperti asuransi kesehatan, tidak adanya jenjang karir. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung

dengan lingkungan kerja dan motivasi yang optimal.

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya dikatakan Sedarmayanti bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan fisik di mana setiap karyawan dapat memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk menganalisa permasalahan dengan mengambil judul penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tak lepas dari keadaan lingkungan yang berada di dekatnya, antara manusia dan lingkungan. Beberapa pengertian para ahli tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

Sunyoto (2013) mengemukakan dalam jurnal Ummi Kultsum (2017) tentang pengertian lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja pada karyawan.

Sedarmayanti dalam penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) dalam jurnal Wasposito, dkk (2019) mengemukakan menurutnya bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang saat bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Motivasi

Pengertian motivasi dari Abraham Spiering (1987) yang dikutip di buku Mangkunegara (2017) mengemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja bahwa "Motive is defined as a tendency to activity, started by drive and ended by adjustment is said to satisfy the motive" artinya bahwa motif didefinisikan sebagai suatu tendensi kecenderungan untuk beraktivitas, yang dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri yang dikatakan untuk memuaskan motif.

3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari job performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Dr, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi., 2017)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

seorang individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu berkerja

METODE

Jenis penelitian ini adalah Penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Dapat berupa penelitian yang lebih luas dan lebih terperinci, dapat dikatakan lebih luas karena masalah yang diteliti tidak hanya masalah sendiri, tetapi juga variabel lain yang berhubungan dengan masalah tersebut. Dikatakan lebih terperinci disebabkan karena variabel tersebut diuraikan atas faktor yang ada. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, penelitian ini dilakukan dengan menarik sampel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, apakah lingkungan kerja

dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini terletak di Gedung Crumble Crew, jalan Tulodong Bawah No. 1 A, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Objek penelitian adalah lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dalam melakukan penelitian ini dilaksanakan selama periode Oktober 2019 sampai dengan Januari 2020

Dari pendapat di atas, populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan dengan jumlah populasi 52 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Prosedur pengambilan sampel dengan cara pengambilan data dilaksanakan menyebar kuisioner sebanyak 10 pertanyaan lingkungan kerja, 7 pertanyaan tentang motivasi dan 6 pertanyaan kinerja kepada 52 orang karyawan yang dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 17.967 | 5.375 | | 3.342 | .002 |
| Lingkungan Kerja | .134 | .130 | .144 | 1.028 | .309 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 21.678 | 3.629 | | 5.973 | .000 |
| Motivasi | .069 | .138 | .070 | .499 | .620 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:
 $Y = 21.678 + 0,069X2$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 21.678 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 21.678.
- Koefisien regresi X sebesar 0,069 menyatakan bahwa setiap

penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,069.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.023 | 5.084 | | 1.381 | .171 |
| Lingkungan Kerja | .228 | .084 | .226 | 2.711 | .008 |
| Motivasi | .647 | .093 | .582 | 6.984 | .000 |

A. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian melalui analisis regresi berganda, model regresi dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 7,023 + 0,228x_1 + 0,647x_2$

Diinterpretasikan atas persamaan regresi tersebut adalah:

a. Nilai konstanta sebesar 7,023, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja

dan Motivasi sudah mempunyai pengaruh sebesar 7,023.

b. Pengaruh antar variabel :

1) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,228 (positif).

2) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,647 (positif).

3. Uji Korelasi

Tabel 4. Uji Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .629 ^a | .464 | .382 | 2.922 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,464 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2)

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,4% sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

4. Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.023 | 5.084 | | 1.381 | .171 |
| LINGKUNGAN KERJA | .228 | .084 | .226 | 2.711 | .008 |
| MOTIVASI | .647 | .093 | .582 | 1.680 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8,799 | 2 | 114,399 | 14,704 | ,000 ^b |
| | Residual | 306,182 | 49 | 6,249 | | |
| | Total | 314,981 | 51 | | | |

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui Fhitung sebesar 14,704 dan nilai ftabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 52-2-1 = 49 (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), hasil diperoleh ftabel sebesar 3,19. Dapat disimpulkan bahwa fhitung > ftabel (14,704 > 3,15) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung = 1.410 sedangkan ttabel = 1.676 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,165 > 0,05, maka H0 dan Ha diterima.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung = 1.140, sedangkan ttabel = 1.676 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi 0,341 > 0,05, maka H0 dan Ha ditolak.

Secara simultan dengan uji F tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama - sama antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan dapat dilihat dari nilai yang diperoleh yaitu Fhitung > Ftabel (1,122 > 3,19). Hal ini juga diperkuat dengan nilai probability.

DAFTAR PUSTAKA

- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. Pengaruh

Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kultsum, Ummi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*. 2, (2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Supadi dan Listyadari (2018). Hubungan Antara Lingkungan dan Motivasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada SMA Negeri SeJakarta Timur. *Jurnal improvement* 5 (1), 110 - 118.
- Susanto, Agus dan Sugiyono. (2017). *Cara Mudah Belajar Spss dan Lisrel*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan 9. Jakarta: Kencana.



PENGARUH CURRENT RATIO DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PT ASTRA INTERNATIONAL TBK PERIODE 2009-2019

¹Vivi Wulandari, ^{2*}Suharni Rahayu

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen00964@unpam.ac.id](mailto:dosen00964@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Current Ratio (CR) dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Astra International, Tbk secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi linier berganda koefisien determinasi, metode uji t dan uji F. Hasil Uji t parsial CR thitung = 1,155 < 2,262 ttabel dengan nilai signifikansi 0,278 > 0,05, dapat dikatakan bahwa H0 diterima yang artinya CR tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan, DER thitung = 5,147 > 2,306 ttabel dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, Hal ini dapat dikatakan bahwa H0 ditolak yang artinya DER Terdapat pengaruh terhadap Nilai Perusahaan signifikansi 0,03 < 0,05 Hal ini dapat dikatakan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya CR,DER berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan. Regresi linier berganda $Y = -26,274 + 0,058X_1 + 0,293X_2$

Kata Kunci: Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio (DER), dan Nilai Perusahaan

Abstract

This study aims to determine the effect of Current Ratio (CR) and Debt to Equity Ratio (DER) on Return on Assets (ROA) at PT Astra International, Tbk partially and simultaneously. The method used is quantitative method. The statistical analysis used in this study is the classical assumption, multiple linear regression, coefficient of determination, the t test method and the F test. Based on the research results of the partial t test CR t count = 1.155 < 2.262 t table with a significance value of 0.278 > 0.05, .05, It can be said that H0 is rejected, which means that DER has an effect on Firm Value, significance of 0.03 < 0.05. Multiple linear regression $Y = -26,274 + 0,058X_1 + 0,293X_2$

Keywords: Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio (DER), and Company Value

PENDAHULUAN

Indonesia menjadi negara tujuan utama untuk investasi di sektor otomotif. Produk-produk yang diluncurkan juga semakin canggih mengikuti perkembangan teknologi guna memenuhi kepuasan para konsumen. Perusahaan-perusahaan tersebut tentunya banyak melakukan upaya guna mengikuti perkembangan teknologi. Upaya tersebut tidak terlepas dari biaya atau modal yang digunakan untuk melakukan pengembangan produk dan biaya promosinya. Perusahaan-perusahaan otomotif dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dan memperoleh laba yang berkesinambungan. Laba yang diperoleh

tentunya merupakan salah satu tujuan perusahaan sebagai institusi bisnis.

Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus inovatif dan mampu melakukan penyesuaian diri terhadap perubahan-perubahan di regional dan dalam negeri seperti kebijakan-kebijakan. Analisa laporan keuangan sangat penting dilakukan untuk mengetahui dan menilai tingkat kesehatan perusahaan. Kemampuan perusahaan dapat dilihat dalam membayar hutang-hutangnya, baik hutang jangka panjang maupun jangka panjang, memanfaatkan aset yang dimiliki secara optimal, dan kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan, baik dalam penjualan, aset, maupun modal

saham. Perusahaan otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia terdiri dari berbagai macam jenis operasionalnya. PT Astra International Tbk atau Astra International merupakan salah satu perusahaan yang berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Astra International hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik kendaraan roda dua, maupun kendaraan roda empat baru maupun bekas, komponen pendukung kendaraan, serta berbagai produk jasa terkait otomotif lainnya. Astra International yang bermarkas di Jakarta, Indonesia.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1957 dengan nama PT Astra International Incorporated. Pada tahun 1990, perseroan mengubah namanya menjadi PT Astra International Tbk. Perusahaan ini telah tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan kode saham ASII sejak tanggal 04 April 1990. Per 30 Juni 2018, Mayoritas saham Astra dimiliki oleh Jardine Cycle & Carriage Ltd. Sebesar 50,11%. Sampai dengan Desember 2017, Grup Astra mempekerjakan lebih dari 218.000 karyawan di 212. Jumlah ini bertumbuh hingga 221.719 per Juni 2018. Astra International pada awalnya didirikan oleh Tjia Kian Liong (William Soerjadaja), Tjia Kin Joe (Benyamin), dan Liem Peng Hong pada tahun 1950-an. Perusahaan ini pada awalnya menempati sebuah toko di Jalan Sabang no. 36A, Jakarta.

Nama Astra sendiri diusulkan oleh Kian Tie, adik Kian Liong, dalam bahasa Latin yang berarti bintang. Ketiga pendirinya kemudian mendaftarkan nama Astra International Inc. ke notaris Sie Khwan Djioe pada tanggal 20 Februari 1957 dengan modal sejumlah 2,5 juta rupiah. Pada awal berdirinya perusahaan ini menjadi distributor dan importir limun merek Prim Club Kornet CIP.

Mulai tahun 1970, Astra secara perlahan-lahan ditunjuk menjadi distributor dari berbagai hasil produksi Jepang, di antaranya menjadi distributor tunggal sepeda motor Honda serta distributor alat-alat perkantoran produksi

Fuji Xerox di Indonesia. Untuk mendukung produksi di Indonesia, Astra juga mendirikan PT Federal Motor (kini PT Astra Honda Motor) untuk menjadi pabrik perakitan sepeda motor Honda di Indonesia pada tahun 1971. Astra memasuki bisnis perdagangan dan penyewaan alat berat melalui pendirian PT United Tractors pada tahun 1972. Sementara itu, Astra juga ditunjuk menjadi agen tunggal pemasaran produk-produk Daihatsu pada tahun 1973, hingga mendirikan PT Daihatsu Indonesia (kini PT Astra Daihatsu Motor) pada tahun 1978.

Lebih lanjut dari penunjukkan Astra sebagai distributor kendaraan bermotor Toyota, Astra kemudian mendirikan ventura bersama dengan Toyota Motor Corporation di Jepang, yaitu perusahaan PT Toyota-Astra Motor (TAM) pada tahun 1971, yang menjadi perusahaan distribusi kendaraan bermerek Toyota di Indonesia. TAM kemudian meluncurkan mobil Toyota Kijang pertama pada tahun 1977, salah satu tipe mobil keluarga pionir di Indonesia. Pada tahun 1990, Astra melakukan penawaran umum perdana atas 30 juta lembar sahamnya di Bursa Efek Jakarta (kini Bursa Efek Indonesia). Pada tahun 2004, Astra bekerja sama dengan Standard Chartered Bank melakukan pengambilalihan atas Bank Permata, sebuah bank hasil merger dari lima bank yang berada di bawah pengawasan Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN), yaitu PT Bank Bali Tbk, PT Bank Universal Tbk, PT Bank Prima Express, PT Bank Artamedia, dan PT Bank Patriot. Kepemilikan gabungan Astra bersama dengan Standard Chartered Bank mencapai 89,12% sejak 2006 hingga kini. Saat ini, sebanyak 50,11 persen saham Astra International dikuasai oleh Jardine Cycle & Carriage Limited, sebuah perusahaan yang berbasis di Singapura. Pada tahun 2016, Astra meluncurkan lini bisnisnya yang ketujuh, yaitu lini bisnis properti.

Pada tahun 1990, Astra melakukan penawaran umum perdana atas 30 juta lembar sahamnya di Bursa Efek Jakarta (kini Bursa Efek Indonesia). Pada tahun

2004, Astra bekerja sama dengan Standard Chartered Bank melakukan pengambilalihan atas Bank Permata, sebuah bank hasil merger dari lima bank yang berada di bawah pengawasan Badan Penyelamatan Perbankan Nasional (BPPN), yaitu PT Bank Bali Tbk, PT Bank Universal Tbk, PT Bank Prima Express, PT Bank Artamedia, dan PT Bank Patriot. Kepemilikan gabungan Astra bersama dengan Standard Chartered Bank mencapai 89,12% sejak 2006 hingga kini. Saat ini, sebanyak 50,11 persen saham Astra International dikuasai oleh Jardine Cycle & Carriage Limited, sebuah perusahaan yang berbasis di Singapura. Pada tahun 2016, Astra meluncurkan lini bisnisnya yang ketujuh, yaitu lini bisnis properti. Berbagai hubungan dan indikator keuangan, yang ditujukan untuk menunjukkan perubahan dalam kondisi keuangan atau prestasi operasi dimasa lalu dan membantu menggambarkan trend pola perubahan tersebut, untuk kemudian menunjukkan risiko dan peluang yang melekat pada perusahaan yang bersangkutan. Rasio Keuangan menjadi dasar untuk menjawab beberapa pertanyaan penting mengenai kesehatan keuangan, diantaranya adalah Rasio Likuiditas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa likuidnya suatu perusahaan.

Apabila current ratio 1:1 atau 100% berarti bahwa aktiva lancar dapat menutupi semua hutang lancar. Current Ratio yang tinggi mungkin menunjukkan adanya uang kas yang berlebihan dibanding dengan tingkat kebutuhan atau adanya unsur aktiva lancar yang rendah likuiditasnya (seperti persediaan) yang berlebihan.

Debt to Equity Ratio pada PT. Astra International Tbk Periode 2009-2019 dapat disimpulkan Angka tertinggi (kenaikan) terjadi pada tahun 2010, yang berada dikisaran 109,85% hal ini menunjukkan bahwa di tahun 2010 kebutuhan ekuitas dipenuhi dari hutang sehingga beban perusahaan terhadap pihak luar besar juga.

Nilai Perusahaan pada PT. Astra International, Tbk. Periode 2009-2019 dapat pada tahun 2015 mengalami penurunan hal

ini disebabkan oleh penjualan pada perusahaan yang menurun serta kinerja perusahaan yang menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Laporan Keuangan

Menurut Kasmir (2018:7) laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu

2. Rasio Solvabilitas

Menurut Kasmir (2012: 151), rasio solvabilitas (leverage ratio) "adalah rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar seluruh kewajibannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang apabila perusahaan dilikuidasi". Sedangkan menurut Sutrisno (2009), mendefinisikan Solvabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk memenuhi semua kewajibannya apabila perusahaan dilikuidasi

3. Rasio Profitabilitas

Menurut Kasmir (2012: 196) "rasio profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan" Rasio ini juga memberikan ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan.

4. Rasio Aktivitas

Menurut Kasmir (2012:172) "rasio aktivitas merupakan Rasio aktivitas (activity ratio) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukurefektivitas perusahaan dalam menggunakan aktiva yang dimilikinya. Atau dapatpula dikatakan rasio ini digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi (efektivitas) pemanfaatan sumber daya perusahaan.

5. Rasio Nilai Pasar

Menurut Irham Fahmi (2013:138) "rasio nilai pasar merupakan rasio yang menggambarkan kondisi yang terjadi di pasar. Rasio ini mampu memberi pemahaman bagi pihak manajemen perusahaan terhadap kondisi penerapan yang akan

dilaksanakan dan dampaknya pada masa yang akan datang

6. Nilai Perusahaan

Tujuan utama perusahaan adalah memaksimalkan keuntungan atau kekayaan, terutama bagi para pemegang sahamnya, terwujud berupa upaya peningkatan atau memaksimalkan nilai pasar atas harga saham perusahaan yang bersangkutan. Tujuan ini bersifat garis besar, karena pada praktiknya tujuan itu senantiasa dipengaruhi oleh keputusan-keputusan dibidang keuangan (Tika, 2012:124).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian deskriptif dan menggunakan data kuantitatif , yakni penelitian, yang menggunakan data numerik dan statistik menggunakan data skunder . Dalam

penelitian ini variabel yang digunakan adalah Current Ratio, Debt to Equity Ratio dan Nilai Perusahaan.

Data yang diambil untuk penelitian penelitian ini berupa Laporan Laba Rugi dan Neraca PT. Astra International, Tbk dari tahun 2009-2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan PT. Astra International Tbk. Sample dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan berupa neraca dan laporan laba rugi pada PT. Astra International Tbk. Periode tahun 2009-2019. Teknik analisis data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

- a. Uji Hipotesis
- b. Uji t
- c. Uji Autokorelasi
- d. Uji multikolinieritas

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1. Analisis
- 2. Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -5,649 | 13,302 | | -,425 | ,681 |
| CR | ,119 | ,103 | ,359 | 1,155 | ,278 |

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan hasil dari output yang disajikan pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + bX_1 = -5,649 + 0,119X_1$

Artinya: Current ratio memiliki arah hubungan Positif terhadap Return on Asset . Interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana yang Konstanta yang dihasilkan dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. konstanta sebesar -5,649 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa apabila

variabel current ratio = 0, maka variabel dependen return on asset akan mengalami perubahan sebesar - 5,649

- b. Variabel current ratio mempunyai nilai koefisien sebesar 0,119 dengan nilai Positif. Hal ini dapat diartikan apabila nilai current ratio mengalami perubahan sebesar 1% dan variabel independen bersifat tetap maka nilai return on asset akan mengalami peningkatan sebesar 0,119

Tabel 2. Hasil Uji t parsial Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -5,649 | 13,302 | | -,425 | ,681 |
| CR | ,119 | ,103 | ,359 | 1,155 | ,278 |

a. Dependent Variable: ROA

Pada tabel diatas dinyatakan bahwa uji t antara current ratio terhadap return on asset sebesar yaitu thitung 1,155 dengan tingkat signifikansi 0,278 serta derajat kebebasan $a/2 = 0,05 : 2$, $df = n - 2 (11-2 = 9)$ maka $0,025 : 9$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} 2,262$. Maka dapat

diketahui bahwa $t_{hitung} = 1,155 < 2,262$ t_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,278 > 0,05$ sehingga tidak ada pengaruh current ratio terhadap return on asset sehingga H_0 diterima yang artinya bahwa secara parsial current ratio tidak berpengaruh terhadap return on asset.

3. Koefisien Korelasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi
Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,359 ^a | ,129 | ,032 | 2,51108 |

a. Predictors: (Constant), CR

Dari hasil output SPSS yaitu model summary pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa angka R (nilai koefisien korelasi) adalah sebesar 0,359 Nilai tersebut

menunjukkan bahwa hubungan antara current ratio dengan return on asset adalah Tinggi.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,359 ^a | ,129 | ,032 | 2,51108 |

a. Predictors: (Constant), CR

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,359)^2 \times 100\% \\
 &= 0,128881 \times 100\% = 12,8\%
 \end{aligned}$$

Hasil data diatas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,128881 atau sebesar 12,8 % yang artinya memberikan kontribusi yang Sangat Kuat antara variabel current ratio terhadap variabel return on asset. Hal ini sesuai dengan tabel di atas terdapat Pengaruh Debt to Equity Ratio terhadap

Return On Asset Pada PT. Astra Internatioanal , Tbk.

a. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Return On Asset (ROA) akan disajikan hasil olahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -20,174 | 5,817 | | -3,468 | ,007 |
| DER | ,307 | ,060 | ,864 | 5,147 | ,001 |

a. Dependent Variable: ROA

Konstanta yang dihasilkan dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil konstanta sebesar -20,174 yang berarti

hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Debt to Equity Ratio = 0, maka variabel dependen Return On Asset akan

mengalami perubahan sebesar -20,174. Variabel Debt to Equity Ratio mempunyai nilai koefisien sebesar 0,307 Bertanda positif, Hal ini dapat diartikan apabila nilai Debt to Equity Ratio

mengalami perubahan sebesar 1% dan variabel independen bersifat tetap maka nilai return on asset akan mengalami peningkatan sebesar 0,307

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t parsial Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -20,174 | 5,817 | | -3,468 | ,007 |
| DER | ,307 | ,060 | ,864 | 5,147 | ,001 |

a. Dependent Variable: ROA

Pada tabel Diatas dinyatakan bahwa uji t antara debt to equity ratio terhadap return on asset sebesar yaitu thitung 5,147 dengan tingkat signifikansi 0,05 serta derajat kebebasan $a/2 = 0,05 : 2$, $df = n - k (11-2 = 9)$ maka 0,025 : 9 maka diperoleh nilai ttabel 2,364 Maka dapat

diketahui bahwa thitung = 5,147 > ttabel = 2,306 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga berpengaruh debt to asset ratio terhadap return on asset, sehingga H0 ditolak, yang artinya bahwa secara parsial berpengaruh terhadap return on asset.

c. Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,864 ^a | ,746 | ,718 | 1,35498 |

a. Predictors: (Constant), DER

Dari hasil output SPSS yaitu model summary pada tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa angka R (nilai koefisien korelasi) adalah sebesar 0,864. Nilai

tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara debt to equity ratio dengan return on asset adalah Tinggi Hal ini sesuai dengan tabel 3.2.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,864 ^a | ,746 | ,718 | 1,35498 |

a. Predictors: (Constant), DER

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,864)^2 \times 100\% = 74,64\%$$

Hasil data diatas pada tabel menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,746496 atau sebesar 74,64% yang artinya memberikan kontribusi yang tinggi sekali

antara variabel debt to equity ratio terhadap variabel return on asset.

e. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Current Ratio ,Debt to Equity Ratio terhadap Return On Asset Pada PT. Astra International, Tbk.

Tabel 9. Hasil Regresi Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -26,274 | 8,356 | | -3,144 | ,014 |

| | | | | | |
|-----|------|------|------|-------|------|
| DER | ,293 | ,061 | ,825 | 4,797 | ,001 |
| CR | ,058 | ,057 | ,175 | 1,015 | ,34 |

a. Dependent Variable: ROA

Hasil model regresi berganda diatas menunjukkan arah pengaruh dari setiap variabel independen yang terdiri dari CR, DER terhadap variabel dependen ROA. Hasil persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = -26,274 + 0,058X_1 + 0,293X_2$$

Artinya jika CR sebagai X₁, DER sebagai X₂, nilainya 0 (Nol) maka presentase ROA adalah sebesar -26,274. Selanjutnya koefisien regresi variabel CR diperoleh sebesar 0,058 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa

apabila setiap CR naik 1 (satu) satuan maka akan mengakibatkan penurunan ROA sebesar 0,058. Koefisien regresi variabel DER diperoleh sebesar 0,293 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap perubahan 1 (satu) satuan maka akan mengalami penurunan ROA sebesar 0,293 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil model regresi CR dan DER memiliki koefisien positif yang artinya akan memberikan peningkatan terhadap ROA.

Tabel 10. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -26,274 | 8,356 | | -3,144 | ,014 |
| 1 DER | ,293 | ,061 | ,825 | 4,797 | ,001 |
| CR | ,058 | ,057 | ,175 | 1,015 | ,34 |

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan Tabel uji t di peroleh hasil sebagai berikut :

1) Variable CR diatas diperoleh nilai thitung sebesar 1,015, selanjutnya mencari ttabel $\alpha = 0,05$ ($\alpha/2$) = 0,025
 $(df = n - k - 1)$
 $Df = 0,025$
 $N = \text{tahun} (11)$
 $K = \text{variable bebas} (2)$
 $Df (0,025) : 8 = 2,306$
 Maka dapat diketahui bahwa thitung < ttabel = 1,015 < 2,306 Dengan nilai signifikan 0,5340 > 0,05, Maka Ho diterima yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial CR (X₁) terhadap ROA (Y)

2) Variable DER diatas diperoleh nilai thitung sebesar 4,797, selanjutnya mencari ttabel $\alpha = 0,05$ ($\alpha/2$) = 0,025
 $(df = n - k - 1)$
 $Df = 0,025$
 $N = \text{tahun} (11)$
 $K = \text{variable} (3)$
 $Df (0,025) : 7 = 2,364$
 Maka dapat diketahui bahwa thitung > ttabel = 4,797 > 2,364 dengannilai signifikan 0,43 > 0,05 , Maka Ho ditolak yang artinya terdapat pengaruh secara parsial DER (X₂) terhadap ROA (Y)

Tabel 11. Hasil Statistik Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 50,524 | 2 | 25,262 | 13,806 | ,003 ^b |
| Residual | 14,638 | 8 | 1,830 | | |
| Total | 65,162 | 10 | | | |

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), CR, DER

Sumber : Data diolah dengan SPSS V20

Dari tabel ANOVA atau uji F, Menunjukkan bahwa nilai Fhitung = 13,806 dengan signifikan sebesar

0,003 selanjutnya mencari Ftabel dengan perhitungan sebagai berikut :
 $F \text{ tabel} = df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$
 $df_2 = n - k = 11 - 3 = 8$

Maka diperoleh Ftabel 4,46, sehingga Fhitung > Ftabel 13,806 > 4,46 dan nilai signifikan 0,03 < 0,05. Maka

keputusannya Ho ditolak yang artinya berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan .

Tabel 12. Koefisien Kolerasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,881 ^a | ,775 | ,719 | 1,35270 |

a. Predictors: (Constant), CR, DER
b. Dependent Variable: ROA

Dari hasil output SPSS yaitu model summary pada tabel 4.18 diatas, dapat dilihat bahwa angka R (nilai korelasi) adalah sebesar 0,881 . Nilai Koefisien Kolerasi

tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara current ratio, debt to asset ratio dengan return on asset adalah Tinggi. Hal ini sesuai dengan tabel

Tabel 13. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,881 ^a | ,775 | ,719 | 1,35270 |

b. Dependent Variable: ROA

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,881)^2 \times 100\% \\ &= 0,776161 \times 100\% \\ &= 77,6\% \end{aligned}$$

Hasil data diatas pada tabel menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,776161 atau sebesar 77,6% yang artinya memberikan kontribusi yang Rendah sekali antara variabel current ratio, debt to asset ratio terhadap variabel return on asset. Hal ini sesuai dengan tabel

pada PT Astra International Tbk tahun 2009-2019. Berdasarkan hasil penelitian bahwa diperoleh Ftabel 4,46, sehingga Fhitung > Ftabel 13,806 > 4,46 dan nilai signifikan 0,03 < 0,05. Maka keputusannya Ho ditolak yang artinya Terdapat pengaruh namun tidak signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amelia, R. W., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Return On Asset Dan Return On Equity Terhadap Debt To Equity Ratio Pada PT. Kalbe Farma, Tbk. Ad Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 4(01), 105-114.
- Anjayani, NS., Lutfi, AM., Suhartono, A., Sari, WI., Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Perputaran Persediaan dan Rasio Perputaran Aktiva Terhadap Return on Investment Pada PT Gudang Garam Tbk. TIN: Terapan Informatika Nusantara. Vol. Issue 4 Pages 171-176
- Arikunto, s. 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* Yogyakarta: bpe
- Basuki, Arief. 2012. Analisis Pengaruh Cash Ratio, Debt To Total Assets Ratio, Debt Equity Ratio, Return On Assets,

KESIMPULAN

Pengaruh CR terhadap Nilai Perusahaan pada PT Astra Internasional Tbk Tahun 2009-2019. Berdasarkan hasil penelitian bahwa thitung < ttabel = 1,015 < 2,306 dengan nilai signifikan 0,5340 > 0,05 , Maka Ho diterima yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial CR terhadap Nilai Perusahaan.

Pengaruh DER terhadap Nilai Perusahaan pada PT Astra Internasional Tbk Tahun 2009-2019. Berdasarkan hasil penelitian bahwa thitung > ttabel = 4,797 > 2,364 dengan nilai signifikan 0,43 > 0,05 , Maka Ho ditolak yang artinya terdapat pengaruh secara parsial DER terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh CR dan DER secara bersama-sama terhadap Nilai Perusahaan

- Dan Net Profit Margin Terhadap Dividen Payout Ratio Pada Perusahaan Otomotif Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2011. Skripsi S1 Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fahmi, i. 2011. "*analisis laporan keuangan*". Bandung : alfabeta
- Ghozali, i. 2013. "*aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 20*". Semarang: badan penerbit universitas di ponegoro.
- Harahap, s. S. *.analisis kritis atas laporan keuangan* (11 ed.), Jakarta barat : rajawali pers.
- Hidayat, A., & Sunarsi, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dana Pihak Ketiga Dan Dampaknya Terhadap Profitabilitas (Survey Pada Bpr Syariah Di Jawa Barat Tahun 2014-2017). *Jurnal Proaksi*, 7(1), 54-65.
- K Nufus, H Supratikta, A Muchtar, D Sunarsi. (2020). Analysis of Financial Performance: Case Study of PT. X Employee Cooperative. *Utopia Y Praxis Latinoamericana*. Vol. 25. Pages 429-444
- Kasmir. (2012). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: pt. Raja grafindo persada.
- Nofiana, L., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Inventory Round Ratio and Activities Round Ratio of Profitability (ROI). *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(1), 95-103.
- Nufus, Khayatun dan Awaluddin Muchtar, 2019, *Belajar Praktis Manajemen Keuangan*, Edisi Pertama, Makasaar: Sahabat Pena.
- Martono dan Agus Harjito. 2010, "Manajemen Keuangan Edisi 3" Yogyakarta: Ekonisia.
- Rakhimsyah, Lely Amnah dan Barbara Gunawan. 2011. Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Investasi*, 7(1), h: 31-4
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: alfabeta.
- Suhartono, A., Jati, W., & Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Earning Per Share Dan Return On Asset Terhadap Harga Saham Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2018. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(3), 182-194.
- Susanti, N., Latifa, I., & Sunarsi, D. (2020). The Effects of Profitability, Leverage, and Liquidity on Financial Distress on Retail Companies Listed on Indonesian Stock Exchange. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 45-52.
- Syamsuddin. (2010). *Manajemen keuangan perusahaan*. Jakarta: pt .Rajagrafindo persada.
- Sari, Oktavina Tiara. 2013. Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *Management Analysis Journal*, 2(2), h: 1-7.
- Tri Wartono.(2018). "*Pengaruh current ratio, debt to equity ratio terhadap return on asset pada pt. Astra international*.Tangerang selatan penerbit universitas pamulang.



PENGARUH CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU NIKE PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PAMULANG

^{1*}Irfan Rizka Akbar, ²Heri Erlangga, ³Jasmani, ⁴Riri Oktarini, ⁵Ade Yusuf

^{1,3,4,5}Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

²Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

[*dosen02461@unpam.ac.id](mailto:dosen02461@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian sepatu Nike Pada Mahasiswa Universitas Pamulang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 90 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel citra merek diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,418 dengan kriteria baik. Variabel keputusan pembelian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,793 dengan kriteria baik. Citra merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,457 + 0,804X$, dan nilai koefisien korelasi 0,730 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Citra Merek, Keputusan Pembelian.*

Abstract

This study aims to determine the effect of brand image on purchasing decisions for Nike shoes by Pamulang University students. The method used is explanatory research with a sample of 90 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the brand image variable obtained an average score of 3,418 with good criteria. The purchase decision variable obtained an average score of 3.793 with good criteria. Brand image has a positive and significant effect on purchasing decisions with a regression equation value of $Y = 10.457 + 0.804X$, and a correlation coefficient value of 0.730 or having a strong level of relationship with a determination value of 53.2%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Brand Image, Purchase Decision.*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dewasa ini semakin mengarah pada persaingan ketat khususnya untuk perusahaan sejenis. Oleh karena itu, keadaan ini akan mengakibatkan perusahaan setiap kali harus selalu mengikuti perubahan, baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya. Selain itu, perusahaan harus mengikuti pola perilaku pesaing dalam menjalankan bisnisnya. Hal ini membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam perebutan pangsa pasar. Setiap perusahaan ingin berhasil dalam menjalankan bisnisnya. Mereka dituntut untuk memiliki suatu keunikan yang dapat memikat konsumen dalam rangka

mempertahankan atau merebut pangsa pasar yang ada.

Pada zaman modern saat ini, salah satu industri yang tumbuh pesat adalah industri sepatu olahraga. Hal ini terjadi karena tumbuhnya peningkatan kesadaran masyarakat akan manfaat dari olahraga. Kenyataan ini merupakan peluang yang dimanfaatkan oleh produsen sepatu dengan mengeluarkan berbagai jenis dan merek yang dikeluarkan di Indonesia. Produsen sepatu berlomba-lomba untuk menarik minat konsumen untuk membeli produknya.

Produk industri sepatu juga sangat kompetitif dalam bentuk, warna, kecanggihan teknologi, dan merek. Merek-merek sepatu yang beredar di pasaran

industri olahraga di Indonesia sekarang ini berasal dari berbagai negara diantaranya Amerika, Eropa dan Asia seperti Nike, Adidas, Puma, Diadora Umbro, Lotto, Kappa, Kelme, dan Joma. Merek-merek tersebut banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Tidak ketinggalan juga produk dalam negeri yang banyak digemari diantaranya League, Specs, dan Mitre. Setiap merek menawarkan pelayanan tersendiri untuk pelanggannya, sampai penetapan harga yang cukup bersaing sesuai dengan jenis dan segmen pasarnya.

Konsumen saat ini juga sangat kritis dalam memilih suatu produk, sampai pada keputusan untuk membeli produk tersebut. Seperti diketahui bersama bahwa tawaran produk saat ini sangatlah beragam dan banyak, tidak terkecuali untuk iklan produk sepatu mengalami perkembangan yang sangat pesat. Alternatif pilihan yang semakin banyak memudahkan konsumen untuk menentukan pilihan sesuai dengan selera dan kemampuan ekonominya. Karenanya, dengan menjaga mutu dan model, produsen dapat memikat dan membuat konsumen tersebut membeli dan loyal terhadap produk tersebut.

Keputusan untuk membeli suatu produk sangat dipengaruhi oleh penilaian akan kualitas produk tersebut. Tuntutan permintaan akan sebuah produk barang yang semakin berkualitas membuat perusahaan yang bergerak diberbagai bidang usaha berlomba-lomba meningkatkan kualitas produk yang mereka miliki demi mempertahankan brand image (citra merek) produk yang mereka miliki. Merek mempunyai sifat khas, dan sifat khas inilah yang membedakan produk yang satu berbeda dengan produk yang lainnya.

Keputusan pembelian oleh konsumen adalah keputusan yang melibatkan persepsi terhadap kualitas, nilai, dan harga. Konsumen tidak hanya menggunakan harga sebagai indikator kualitas, tetapi juga sebagai indicator biaya yang dikeluarkan untuk ditukar dengan model produk atau manfaat produk. Karenanya, melihat sejauh

mana merek yang disandingkan dapat memengaruhi penilaian konsumen terhadap brand image (citra merek) dari produk tersebut.

Berbagai upaya dilakukan perusahaan dalam rangka mempertahankan brand image yang mereka miliki diantaranya inovasi teknologi keunggulan yang dimiliki produk tersebut, penetapan harga yang bersaing, dan promosi yang tepat sasaran. Semakin baik Brand Image produk yang dijual, maka semakin tinggi keputusan pembelian oleh konsumen.

Nike merupakan merek peralatan olahraga asal Amerika yang didirikan oleh Phil Knight, seorang pelari jarak menengah dan mahasiswa akuntansi di Universitas Oregon, bersama pelatih Bill Bowerman Phil. Cinta mereka pada olahraga membuat mereka selalu bersama, dan mereka juga memiliki cinta kepada teknologi sepatu olahraga dan pakaian. Pada tahun 1987, Nike merilis model pertamanya yaitu Air Max Line. Gelembung udara (Air Bubbles) dan kenyamanannya meyakinkan banyak orang untuk membeli sepasang Air Max Line. Sejak saat itu Nike secara terus menerus melakukan inovasi baru dalam setiap pembuatan produk sepatunya. Agar setiap konsumen selalu merasa puas ketika membeli produk sepatunya, Nike suka merilis sepatu dengan bahan yang terkadang suka tidak terpikirkan oleh kompetitornya. Selain itu, Nike mempunyai gaya yang berbeda dalam mempromosikan setiap produknya. Selain menggunakan media, mensponsori klub-klub olahraga, membuka toko-toko di pusat perbelanjaan, Nike sering melakukan event olahraga yang secara tidak langsung juga mempromosikan produk-produknya. Dari berbagai kegiatan tersebut Nike mempromosikan produk-produknya agar tetap digemari oleh kalangan luas, khususnya pecinta olahraga. Dengan demikian, semakin baik brand image sebuah produk, maka semakin banyak konsumen yang tertarik untuk membeli produk tersebut.

Sasaran konsumen Nike tidak hanya masyarakat umum, tetapi juga mahasiswa.

Nike mencitrakan dirinya sebagai sepatu yang berkualitas dan terpelajar sehingga cocok untuk kalangan mahasiswa. Banyak mahasiswa yang tertarik untuk membeli produk Nike karena brand image yang dibangun oleh Nike. Tidak sedikit mahasiswa yang menjadi pelanggan fanatik dari produk Nike. Nike berupaya menjaganya dengan melakukan promosi ke kampus, melalui sponsorsip dalam kegiatan olahraga di kampus. Nike selama ini juga mempunyai citra yang cukup baik dari kalangan masyarakat, dengan hal tersebut diharapkan mampu memberi pengaruh terhadap keputusan pembelian sepatu merek nike.

Namun demikian, belum banyak penelitian yang mengkaji tentang kaitan keputusan pembelian oleh mahasiswa dengan perkembangan brand image. Berdasarkan paparan tersebut bahwa brand image mempunyai kontribusi atau pengaruh sumbangan yang cukup dominan dalam hal keputusan pembelian seseorang terhadap produk suatu barang. Secara teoritis, faktor tersebut dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, namun perlu dibuktikan secara empiris bagaimana sumbangan faktor tersebut terhadap keputusan pembelian. Dari uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh citra merek sepatu Nike terhadap pengambilan keputusan pembelian sepatu Nike pada mahasiswa Universitas Pamulang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Citra Merek

Citra merek merupakan serangkaian asosiasi (persepsi) yang ada dalam benak konsumen terhadap suatu merek, biasanya terorganisasi menjadi suatu makna. Hubungan terhadap suatu merek akan semakin kuat jika didasarkan pada pengalaman dan mendapat banyak informasi. Citra atau asosiasi merepresentasikan persepsi yang bisa merefleksikan kenyataan yang objektif ataupun tidak. Citra yang terbentuk dari asosiasi (persepsi) inilah yang mendasari keputusan membeli

bahkan loyalitas merek (*brand loyalty*) dari konsumen. Citra merek meliputi pengetahuan dan kepercayaan akan atribut merek (aspek kognitif), konsekuensi dari penggunaan merek tersebut dan situasi penggunaan yang sesuai, begitu juga dengan evaluasi, perasaan dan emosi yang dipresepikan dengan merek tersebut (aspek Afektif)

2. Keputusan Pembelian

Kotler dalam Fandy Tjiptono (2008: 20) dalam keputusan pembelian konsumen seringkali ada lebih dari dua pihak dari proses pertukaran atau pembelian. Umumnya ada lima macam peran yang dapat dilakukan seseorang. Ada kalanya kelima peran ini dipegang oleh satu orang, namun seringkali peran tersebut dilakukan beberapa orang. Pemahaman mengenai peran ini sangat berguna dalam rangka memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 responden mahasiswa Universitas Pamulang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 90 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing

variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

| | Descriptive Statistics | | | | |
|-------------------------|------------------------|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Citra merek (X) | 90 | 29 | 44 | 34.18 | 3.686 |
| Keputusan pembelian (Y) | 90 | 29 | 49 | 37.93 | 4.061 |
| Valid N (listwise) | 90 | | | | |

Citra merek diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 44 dengan ranning score sebesar 3,418 dengan standar deviasi 3,686. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Keputusan pembelian diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan ranning score sebesar 3,793 dengan standar deviasi 4,061. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.457 | 2.760 | | 3.788 | .000 |
| Citra merek (X) | .804 | .080 | .730 | 10.011 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,457 + 0,804X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,457 diartikan jika citra merek tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 10,457 point.
- 2) Koefisien regresi citra merek sebesar 0,804, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan

citra merek sebesar 0,804 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,804 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Citra merek Terhadap Keputusan pembelian.

| | Correlations ^b | |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | Citra merek (X1) | Keputusan pembelian (Y) |
| Citra merek (X) | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| Keputusan pembelian (Y) | Pearson Correlation | .730** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,730 artinya citra merek memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Citra merek Terhadap Keputusan pembelian.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .730 ^a | .532 | .527 | 2.792 |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,532 artinya citra merek memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,2% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

d. Uji Hipotesis

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara citra merek terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Citra merek Terhadap Keputusan pembelian.

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 10.457 | 2.760 | | 3.788 | .000 |
| Citra merek (X) | .804 | .080 | .730 | 10.011 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,011 > 1,987), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara citra merek terhadap keputusan pembelian diterima.

3. Pengaruh Citra merek Terhadap Keputusan pembelian

Citra merek berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 10,457 + 0,804X$, nilai korelasi sebesar 0,730 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,011 > 1,987). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara citra merek terhadap keputusan pembelian diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Citra merek

Berdasarkan jawaban responden, variabel citra merek diperoleh *rating score* sebesar 3,418 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Keputusan pembelian

Berdasarkan jawaban responden, variabel keputusan pembelian diperoleh *rating score* sebesar 3,793 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

PENUTUP

Simpulan

1. Variabel citra merek diperoleh *rating score* sebesar 3,418 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel keputusan pembelian diperoleh *rating score* sebesar 3,793 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Citra merek berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 10,457 + 0,804X$, nilai korelasi sebesar 0,730 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,011 > 1,987$).

Saran

1. Bagi perusahaan produk sepatu atau toko agar lebih menjaga dan meningkatkan citra merek (*brand image*) sepatu *Nike* di masyarakat untuk memengaruhi keputusan pembelian.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan merek produk lain sehingga yang teridentifikasi lebih banyak lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan variabel bebas lain, sehingga variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian dapat teridentifikasi lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D. A. (1991). *Managing Brand Equity: Capitalizing on the value of a brand name*. New York: Free Press
- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Keputusan pembelian*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, A., Nuryani, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Alfamart BSD Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) *Manajemen Pemasaran Moderen*, Yogyakarta: BPFE.
- Basu Swastha Dharmmesta. (2014). *Manajemen Pemasaran*. BPFE: Yogyakarta. Buchari Alma. 2014.
- Manajemen pemasaran dan Pemasaran Jasa. Edisi Revisi.
- Bilson Simamora (2016) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Erlangga, H. (2020). The Challenges of Organizational Communication in the Digital Era. *Solid State Technology*, 63(4), 1240-1246.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol.3. Issue 2
- Imam Ghozali (2017). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irmal, I., Gustiarani, E., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh E-Marketing dan E-CRM terhadap E-Loyalty Pengunjung Situs Website [www. Cangkirbogor. com](http://www.cangkirbogor.com). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Istijanto (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Baja Mandiri Di Jakarta. *Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- _____ (2019). Pengaruh Promosi Dan Pengembangan Produk Terhadap Peningkatan Hasil Penjualan. *Jurnal Semarak*, 1(3).
- _____ (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.

- _____ (2020). Analysis of the Effect of Prices, Promotions and Products on Purchase Interest Impacts on Consumer Satisfaction of VIVO Brand Mobile Phones in South Tangerang Region. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 73-82.
- Kasmad, K., Mustakim, M., & Sunarsi, D. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *"Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online"*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler dan Amstrong (2017), *Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi Kedua Belas"*. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Maddinsyah, A., Hidayat, D., Juhaeri, J., Susanto, D., & Sunarsi, D. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi Asperindo. *Inovasi*, 7(2), 67-76.
- Mani, J. (2017). Pengaruh Persepsi Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada PT. Bisma Narendra Di Jakarta). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 187-206.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Phipil Kotler dan Kevin Keller (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga.
- Rao, Purba, (2012). *"Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis"*, The Asian.
- Santoso, Singgih (2015). *"Menguasai Statistik Multivariat"*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sobarna, A., Rizal, R. M., Hambali, S., & Sunarsi, D. (2020). Influence Make a Match Model toward Communication skills in Physical and Health Pedagogical Concept. *Solid State Technology*, 63(6), 1355-1363.
- 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
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- Syobar, K., Hardiyan, A., Romlah, O. Y., Yusup, M., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Service Quality and Price on Purchase Decisions in Woodpecker Coffee in South Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1491-1504.
- Y Kadarusman, D Sunarsi. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. *JS (JURNAL SEKOLAH)* 4 (3), 213-221
- Yusuf, A., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Promotion and Price on Purchase Decisions. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 272-279.



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA PURWAKARTA

^{1*}Lily Setyawati Kristianti, ²Azhar Affandi, ³Nurjaya, ⁴Denok Sunarsi, ⁵Achmad Rozi

^{1,4}.Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

²Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

³Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

⁵Universitas Primagraha, Serang, Banten, Indonesia

[*dosen02521@unpam.ac.id](mailto:dosen02521@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,071 > 1,995$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,112 > 1,995$). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($43,928 > 2,740$).

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Purwakarta Tourism Office. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, motivation has a significant effect on employee performance by 42.4%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($7,071 > 1,995$). Work discipline has a significant effect on employee performance by 42.7%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7,112 > 1,995$). Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$ and the contribution of the effect is 56.7%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($43.928 > 2.740$).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur

pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2005), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Dinas Pariwisata Purwakarta merupakan unsur pelaksana Otonomi daerah, yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pariwisata dan juga sebagai suatu organisasi pemerintah yang mengemban tugas meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan ketersediaan kebutuhan masyarakat umum, yaitu ketersediaan hasil-hasil pariwisata yang menjadi kebutuhan pokok manusia lebih khusus kebutuhan masyarakat yang ada disekitar atau yang masuk dalam lingkup pelayanan dinas pariwisata ini, sehingga sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelayanan yang diberikan oleh dinas pariwisata sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia

atau pegawai-pegawai yang ada didalam dinas tersebut. Pegawai Dinas pariwisata Purwakarta saat ini dipimpin oleh Kepala Dinas, didampingi Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kasubbag, Kasie serta staff-staffnya. Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara, (2017) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai (2) *Need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu, akan tetapi dalam hal ini instansi belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai pada dinas pariwisata Purwakarta, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Sementara disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002). Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2017) "Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai". Disiplin kerja pegawai dinas pariwisata Purwakarta bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Metode absensi di kantor dinas pariwisata Purwakarta menggunakan sidik jari (*finger*), sehingga bisa tepat dan akurat dalam hal menilai kedisiplinan para pegawai.

Menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi pegawai di Dinas pariwisata Purwakarta rendah. Pegawai lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada pegawai kontrak sehingga keinginan untuk memotivasi diri sendiri belum maksimal, dan juga atasan kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja pegawai, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dinas pariwisata Purwakarta adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruangan kerja yang gelap, saling terbuka dan berdempetan sehingga pegawai merasa sempit. Beberapa pegawai juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dicapai oleh para pegawai. Tingkat disiplin kerja pegawai dan motivasi pegawai akan sangat

mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi pemerintahan. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan rendahnya motivasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pariwisata Purwakarta".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

2. Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

3. Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2016:61) berpendapat "Penilaian kinerja merupakan proses

mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan". Menurut Thomas dan Scott dalam Hasibuan (2016:28) berpendapat "Penilaian kinerja adalah penilaian dari kinerja jabatan seseorang karyawan, dimana merupakan salah satu tanggung jawab paling penting yang ada pada seorang manajer".

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden Dinas Pariwisata Purwakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan

sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

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

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Motivasi (X1) | 70 | 31 | 48 | 37.47 | 4.078 |
| Disiplin kerja (X2) | 70 | 28 | 45 | 37.47 | 3.937 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 70 | 31 | 47 | 38.27 | 3.647 |
| Valid N (listwise) | 70 | | | | |

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 | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 8.586 | 3.182 | | 2.699 | .009 |
| Motivasi (X1) | .387 | .083 | .433 | 4.670 | .000 |
| Disiplin kerja (X2) | .405 | .086 | .437 | 4.715 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X1 + 0,405X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,586 diartikan jika motivasi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat

nilai kinerja pegawai sebesar 8,586 point.

- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,387, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,387 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,387 point.

3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,405, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,405 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,405 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

| | | Motivasi (X1) | Kinerja Pegawai (Y) |
|---------------------|---------------------|---------------|---------------------|
| Motivasi (X1) | Pearson Correlation | 1 | .651** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Pegawai (Y) | Pearson Correlation | .651** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,651

artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

| | | Disiplin kerja (X2) | Kinerja Pegawai (Y) |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Disiplin kerja (X2) | Pearson Correlation | 1 | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Pegawai (Y) | Pearson Correlation | .653** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,653 artinya disiplin kerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .753 ^a | .567 | .554 | 2.435 |

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,753 artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

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:

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .651 ^a | .424 | .415 | 2.789 |

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,424 artinya motivasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .653 ^a | .427 | .418 | 2.782 |

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,427 artinya disiplin kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 42,7% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .753 ^a | .567 | .554 | 2.435 |

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,567 artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi faktor lain

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 16.456 | 3.103 | | 5.303 | .000 |
| Motivasi (X1) | .582 | .082 | .651 | 7.071 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,071 > 1,995), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 15.600 | 3.205 | | 4.867 | .000 |
| Disiplin kerja (X2) | .605 | .085 | .653 | 7.112 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,112 > 1,995), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja 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 motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 520.729 | 2 | 260.364 | 43.928 | .000 ^b |
| | Residual | 397.114 | 67 | 5.927 | | |
| | Total | 917.843 | 69 | | | |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,928 > 2,740), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

sebesar 56,7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,928 > 2,740). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 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 (7,071 > 1,995). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,653 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,112 > 1,995). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$, nilai korelasi sebesar 0,753 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh

PENUTUP

Simpulan

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,071 > 1,995).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,112 > 1,995).
- Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,928 > 2,740).

Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Akbar, I. R., & Wiguna, M. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 61-69.
- _____ (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Purwakarta: BPFE.
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Purwakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2019). Pengaruh Product Development Dan Promotion Mix Terhadap Peningkatan Penjualan Yang Berdampak Pada Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- _____ (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama". Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263-280.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540.
- _____ (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational*

- Administration, Management, and Leadership, 51-62.
- _____ (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- _____ (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- 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.
- 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.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 44-55.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Rohaeni, . N., Wulansari, . R., Andriani, . J., Muslimat, . A., Rialmi, . Z., Kustini, . E., Kristianti, . L. S., Rostikawati, . D., Effendy, . A. A., Purwanto, . A. & Fahlevi, . M. (2020) Effect of e-Leadership Style, Organizational Commitment and Service Quality towards Indonesian School Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (10), 472-481. doi:10.31838/srp.2020.10.71.



PENGARUH PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN POLI GIGI DI RSUD KOTA TANGERANG SELATAN

^{1*}Hastono, ²R Roro Vemmi Kesuma Dewi, ³Ika Yulistiana, ⁴Joko Nugroho,
⁵Rika Febrianti

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

^{2,3,4,5}STAI Al Aqidah Al Hasyimiyyah, Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia

[*dosen00340@unpam.ac.id](mailto:dosen00340@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelayanan terhadap kepuasan pasien Poli Gigi di RSUD Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 88 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelayanan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,413 dengan kriteria baik. Variabel kepuasan pasien diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,802 dengan kriteria baik. Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pasien dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,484 + 0,807X$, dan nilai koefisien korelasi 0,750 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 56,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Pelayanan, Kepuasan Pasien.*

Abstract

This study aims to determine the effect of service on patient satisfaction at Dental Polytechnic at RSUD Kota Tangerang Selatan. The method used is explanatory research with a sample of 88 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the service variable obtained an average score of 3,413 with good criteria. The patient satisfaction variable obtained an average score of 3.802 with good criteria. Service has a positive and significant effect on patient satisfaction with the regression equation $Y = 10.484 + 0.807X$, and the correlation coefficient value of 0.750 or has a strong level of relationship with a determination value of 56.2%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Service, Patient Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi dan informasi menyebabkan pengetahuan masyarakat meningkat, sehingga masyarakat lebih selektif dalam memilih layanan yang digunakannya. Salah satu layanan yang penting untuk masyarakat adalah layanan kesehatan gigi, karena kesehatan gigi dapat mempengaruhi kesehatan tubuh secara menyeluruh. Dengan kata lain bahwa kesehatan gigi merupakan bagian integrasi dari kesehatan tubuh secara keseluruhan yang tidak dapat dipisahkan dari kesehatan tubuh secara umum. Maka dari itu dibutuhkan layanan

kesehatan yang optimal agar masyarakat mendapat hasil yang memuaskan.

Menurut Lewis dan Booms dalam Tjiptono (2016:125) Kualitas pelayanan ialah sebagai ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Sedangkan menurut Goetsch dan Davis dalam Tjiptono (2016:115) Kualitas ialah sebagai kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Namun menurut kotler keller dalam Tjiptono (2016:125) Kualitas pelayanan harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan

berakhir dengan kepuasan pelanggan serta persepsi positif terhadap kualitas pelayanan.

Saat ini layanan kesehatan gigi yang diberikan oleh pemerintah, antara lain : Puskesmas dan Rumah Sakit. Didirikannya layanan kesehatan gigi tersebut agar dapat menunjang kesehatan masyarakat secara luas, baik yang mampu maupun kurang mampu. Dengan didirikannya fasilitas layanan kesehatan oleh pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat. Salah satu layanan kesehatan yang penting adalah Rumah Sakit.

Rumah Sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau yang telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak Rumah Sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.983/Men.Kes/SK/XI/1992).

Rumah Sakit tidak hanya sekedar menampung orang sakit saja melainkan harus lebih memerhatikan aspek kepuasan bagi para pemakai jasanya. Menurut Kotler dan Keller (2009:138) Kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (hasil) terhadap ekspektasi mereka. Sedangkan menurut Zeithaml dan Bitner dalam Jasfar (2012:19) Kepuasan pelanggan adalah perbandingan antara persepsi pelanggan terhadap jasa yang diterima dan harapannya sebelum menggunakan jasa tersebut, Menurut Tjiptono (2016:204) Kepuasan bisa diartikan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai.

Penilaian terhadap kegiatan Rumah Sakit adalah hal yang sangat diperlukan dan sangat diutamakan. Kegiatan penilaian kinerja organisasi atau instansi seperti Rumah Sakit mempunyai banyak manfaat terutama bagi pihak-pihak yang memiliki

kepentingan terhadap Rumah Sakit tersebut. Bagi pemilik Rumah Sakit, hasil penilaian kegiatan Rumah Sakit ini dapat memberikan informasi tentang kinerja manajemen atau pengelola. Bagi masyarakat, semua hasil penilaian kinerja Rumah Sakit dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan pertimbangan kepada siapa (Rumah Sakit) mereka akan mempercayakan perawatan kesehatan giginya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelayanan

Menurut Tjiptono (2017:59) menyatakan bahwa "Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan". Definisi lain kualitas pelayanan menurut Wyckof dalam Lovelock yang dikutip oleh Tjiptono (2017:270) merupakan tingkat keunggulan (*excellence*) yang diharapkan dan pengendalian atas keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Sedangkan menurut Parasuraman dalam Lupiyoadi (2017:216) bahwa "kualitas pelayanan yaitu seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas pelayanan yang mereka terima".

2. Kepuasan Pasien

Dari seluruh proses kegiatan pemberian produk maupun jasa kepada pelanggan oleh sebuah perusahaan, pada akhirnya akan bermuara pada nilai yang akan diberikan oleh pelanggan mengenai kepuasan yang dirasakan. Pentingnya kepuasan pelanggan berkaitan dengan persaingan yang makin ketat, serta tingkat kerugian dan keuntungan perusahaan. Menurut Yazid (2016:55) berpendapat "Kepuasan pelanggan adalah ketiadaan perbedaan antara harapan yang dimiliki dan unjuk kerja yang senyatanya diterima. Apabila harapan tinggi, sementara unjuk kerjanya biasa-biasa saja, kepuasan tidak akan tercapai (sangat mungkin pelanggan akan merasa kecewa.

Sebaliknya, apabila unjukkerja melebihi dari yang diharapkan, kepuasan meningkat”.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 responden Pasien RSUD Kota Tangerang Selatan. 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 88 responden.

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk

mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

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

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Pelayanan (X) | 88 | 29 | 44 | 34.13 | 3.811 |
| Kepuasan pasien (Y) | 88 | 29 | 49 | 38.02 | 4.102 |
| Valid N (listwise) | 88 | | | | |

Pelayanan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 44 dengan rating score sebesar 3,413 dengan standar deviasi 3,811. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kepuasan pasien diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,802 dengan standar deviasi 4,102. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

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

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 10.484 | 2.637 | | 3.976 | .000 |
| | Pelayanan (X) | .807 | .077 | .750 | 10.508 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,484 + 0,807X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,484 diartikan jika pelayanan tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan pasien sebesar 10,484 point.



2) Koefisien regresi pelayanan sebesar 0,807, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelayanan sebesar 0,807 point maka kepuasan pasien juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,807 point.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelayanan Terhadap Kepuasan pasien.

| | | Pelayanan (X1) | Kepuasan pasien (Y) |
|---------------------|---------------------|----------------|---------------------|
| Pelayanan (X) | Pearson Correlation | 1 | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kepuasan pasien (Y) | Pearson Correlation | .750** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,750 artinya pelayanan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan pasien.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelayanan Terhadap Kepuasan pasien.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .750 ^a | .562 | .557 | 2.730 |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,562 artinya pelayanan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,2% terhadap kepuasan pasien, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelayanan Terhadap Kepuasan pasien.

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 10.484 | 2.637 | | .000 |
| | Pelayanan (X) | .807 | .077 | .750 | .000 |

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelayanan terhadap kepuasan pasien.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelayanan
Berdasarkan jawaban responden, variabel pelayanan diperoleh *rating score* sebesar 3,413 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kepuasan pasien

Berdasarkan jawaban responden, variabel kepuasan pasien diperoleh *rating score* sebesar 3,802 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan pasien

Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien dengan persamaan regresi $Y = 10,484 + 0,807X$, nilai korelasi sebesar 0,750 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,508 > 1,988$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelayanan terhadap kepuasan pasien diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel pelayanan diperoleh rating score sebesar 3,413 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kepuasan pasien diperoleh rating score sebesar 3,802 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien dengan persamaan regresi $Y = 10,484 + 0,807X$, nilai korelasi sebesar 0,750 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,508 > 1,988$).

Saran

1. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan poli gigi sebaiknya pihak RSUD Kota Tangerang Selatan harus lebih memperhatikan proses penerimaan pasien pada bagian administrasi agar proses penerimaan pasien dapat berjalan dengan cepat dan lancar.
2. Masih terdapat pasien poli gigi yang mengeluhkan tentang obat yang diberikan RSUD Kota Tangerang Selatan sehingga pihak RSUD harus lebih meningkatkan kualitas obat yang diberikan kepada pasien poli gigi agar pasien tidak merasa sakit lagi
3. Jika dilihat dari tingkat hubungan bahwa kualitas pelayanan poli gigi yang diberikan oleh RSUD Kota Tangerang

Selatan memiliki hubungan yang sedang, sekalipun ada pengaruhnya terhadap kepuasan pasien poli gigi, namun alangkah lebih baiknya jika kualitas pelayanan poli gigi yang diberikan lebih ditingkatkan lagi agar dapat memberikan feed back yang baik bagi RSUD maupun pasien poli gigi yang berobat di RSUD Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, A., Nuryani, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Alfamart BSD Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) Manajemen Pemasaran Moderen, Yogyakarta: BPFE.
- Basu Swastha Dharmmesta. (2014). Manajemen Pemasaran. BPFE: Yogyakarta. Buchari Alma. 2014. Manajemen pemasaran dan Pemasaran Jasa. Edisi Revisi.
- Bilson Simamora (2016) Panduan Riset Prilaku Konsumen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Fandy Tjiptono (2017), Service Quality and Satisfiation. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) Strategi Promosi Yang Kreatif, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol.3. Issue 2
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".

- Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irmal, I., Gustiarani, E., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh E-Marketing dan E-CRM terhadap E-Loyalty Pengunjung Situs Website *www. Cangkirbogor. com*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Baja Mandiri Di Jakarta. *Disrupsi Binis*, 1(1).
- _____. (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).
- _____. (2020). Analysis of the Effect of Prices, Promotions and Products on Purchase Interest Impacts on Consumer Satisfaction of VIVO Brand Mobile Phones in South Tangerang Region. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 73-82.
- Kasmad, K., Mustakim, M., & Sunarsi, D. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler dan Amstrong (2017), *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Maddinsyah, A., Hidayat, D., Juhaeri, J., Susanto, D., & Sunarsi, D. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi Asperindo. *Inovasi*, 7(2), 67-76.
- Mani, J. (2017). Pengaruh Persepsi Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bisma Narendra Di Jakarta). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 187-206.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Phipil Kotler dan Kevin Keller (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga.
- Rao, Purba, (2012). "Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis", *The Asian*.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). "Metode Riset Pemasaran". Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- Y Kadarusman, D Sunarsi. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. *JS (JURNAL SEKOLAH)* 4 (3), 213-221.



PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA GIANT DEPT STORE CABANG CILANDAK JAKARTA

¹Ahmad Nurhadi, ^{2*}Mahnun Mas'adi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01017@unpam.ac.id](mailto:dosen01017@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada Giant Dept Store Cabang Cilandak Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Bauran pemasaran berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 40,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,959 > 1,661). Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 39,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,745 > 1,661). Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 10,956 + 0,373X_1 + 0,363X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 49,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (45,585 > 2,700).

Kata Kunci: Bauran Pemasaran, Kualitas Pelayanan, Keputusan Pembelian.

Abstract

This study aims to determine the effect of marketing mix and service quality on purchasing decisions at the Giant Dept Store Cilandak Jakarta Branch. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the marketing mix has a significant effect on purchasing decisions by 40.3%, hypothesis testing obtained t count > t table or (7.959 > 1.661). Service quality has a significant effect on purchasing decisions by 39.0%, hypothesis testing obtained t count > t table or (7,745 > 1,661). Marketing mix and service quality simultaneously have a significant effect on purchasing decisions with the regression equation $Y = 10,956 + 0,373X_1 + 0,363X_2$ and the contribution of the effect is 49,7%, hypothesis testing obtained F count > F table or (45,585 > 2,700).

Keywords: Marketing Mix, Service Quality, Purchasing Decision.

PENDAHULUAN

Pada saat ini meningkatnya penduduk di Indonesia mengakibatkan meningkatnya kebutuhan masyarakat. Kebutuhan masyarakat yang sangat beragam tersebut diimbangi dengan munculnya berbagai perusahaan yang memproduksi barang dan jasa, sehingga sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam jenis usaha yang sama.

Dengan berkembangnya industri tekstil yang semakin pesat saat ini, membuat konsumen semakin mudah untuk mendapatkan produk yang sesuai dengan kebutuhan dan selera. Seiring dengan

itu, persaingan di dunia industri tekstil khususnya pakaian pun semakin ketat diantara para produsen yang bersaing dalam memprebutkan konsumen. Oleh karena itu para produsen terlebih dahulu harus memahami konsumen, mengetahui apa yang dibutuhkan, apa selera, dan melihat bagaimana konsumen mengambil keputusan dalam melakukan pembelian suatu produk.

Untuk sarana pemenuhan kebutuhan sekarang ini, pakaian merupakan pemenuhan yang sangat diperlukan untuk kebutuhan sehari-harinya. Pada Tahun 1978, Giant Dept Store hanyalah sebuah store pakaian kecil yang

terdapat di jalan sabang, Jakarta Pusat. Saat itu, dunia retail belum semarak seperti sekarang. Namun, Giant Dept Store yang berani tampil beda dengan konsep melayani masyarakat kelas menengah ke bawah, mampu menjadi pusat perbeoanjaan idola bagi masyarakat.

Sejak awal, Giant Dept Store konsisten di jalur bisnis garmen dan pakaian jadi. Lalu pada tahun 1985, mereka mulai mendirikan 13 store yang menyediakan beragam kebutuhan dari mulai mainan, stationary, kebutuhan harian dan makanan.

Konsumen menggunakan harga sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan pembelian produk-produk atau tidak, kapan sebaiknya pembelian dilakukan serta berapa besar kebutuhan akan produk yang dibeli sesuai dengan kemampuan daya beli konsumen. Suatu produk harus tepat dalam penentuan dan penetapan harga jualnya sehingga dapat diterima oleh konsumen dengan tidak mengabaikan kualitas produk tersebut. Dalam keadaan normal, permintaan dan harga mempunyai hubungan yang negatif atau terbalik dimana semakin tinggi harga ditetapkan semakin kecil permintaan (Jasmani, 2018).

Giant Dept Store memang telah akrab dengan diskon, bahkan diskon tersebut juga memiliki istilah masing-masing seperti Discount time, yang memberikan potongan harga sebesar 20 persen bagi beberapa produk merk tertentu. Ada juga diskon ala Time Service yang memberikan pelayanan potongan harga sebesar 70 persen secara dengan jangka waktu tertentu.

Agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan jangka panjang, maka manajemen perusahaan sebaiknya menetapkan terlebih dahulu sarana yang ingin dicapai melalui berbagai strategi pemasaran, diantaranya strategi bauran pemasaran dan kualitas pelayanan yang mempengaruhi terhadap keputusan pembeli.

Dengan adanya tahapan-tahapan yang dilewati pembeli untuk mencapai keputusan pembelian, maka produsen

perlu pemahaman yang mendalam mengenai konsumen terhadap apa saja yang menjadi pertimbangan konsumen dalam melakukan pembelian satu jenis produk pakaian, karena banyak produsen yang sesungguhnya tidak mengetahui secara tepat mengapa konsumen membeli atau tidak membeli produk yang dihasilkan oleh produsen tersebut. Produsen perlu menyatukan diri mereka secara mendalam kedalam pikiran konsumennya agar dapat lebih mengenal persepsi, nilainya, tingkah laku, kepercayaan dan cara belajar dan tentu saja kebutuhan dan keinginan. Untuk itu skripsi ini diberi judul "Pengaruh Pengaruh Bauran Pemasaran dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan pembelian Pada Giant Dept Store Cabang Cilandak Jakarta".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Bauran Pemasaran

Pemasaran merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam penentuan keberhasilan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya. Oleh karena itu pengelola pemasaran yang tepat mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan-perusahaan yang telah menyadari akan arti dan pentingnya dari pengelola pemasaran yang baik.

Kegiatan pemasaran yang meliputi perkembangan produk, penentuan harga, pendistribsian, dan promosi perlu dikombinasikan dengan tepat dan optimal agar tercapai penjualan yang maksimal, yang dikenal dengan bauran pemasaran. Bauran pemasaran ini dilakukan oleh manajer pemasaran berdasarkan pasar sasaran dan penentuan posisi produk dipasar sasaran. Kombinasi yang serasi diantara variable-variable bauran pemasaran yang dilaksanakan dengan baik apabila setiap variable memperoleh tingkatan dan posisi yang tepat dan seimbang sesuai dengan posisi yang tepat dan seimbang sesuai dengan posisi produk dan pasar sasaran.

Menurut Gugup Kismono (2015:308), pengertian marketing mix adalah kombinasi dari variabel atau kegiatan yang merupakan inti dari pemasaran yang terdiri dari strategi produk (product), harga (price), promosi (promotion), dan tempat (place).

2. Kualitas Pelayanan

Memberikan kualitas pelayanan yang baik merupakan hal yang jarang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan yang sangat berorientasi pada kualitas pelayanan yang baik dapat menciptakan yang baik bagi perusahaan.

Menurut Parusuraman et.al (2017) dalam Wong Sohal (2017) mengemukakan tentang 5 dimensi kualitas pelayanan atau *SERQUAL*, dimana instrumen ini dapat digunakan secara umum oleh perusahaan-perusahaan jasa didalam mengukur tingkat kualitas pelayanan yang diberikan terdiri dari: Keandalan, Daya Tanggap, Jaminan, Empati dan Wujud Nyata (Tangible).

Keputusan pembelian

Menurut Ferrinadewi (2014:97) dalam model sikap terbentuk tiga komponen pembentuk sikap dalam kepuasan pelanggan yang terdiri dari komponen: kognitif, afektif, dan konatif.

- a. Kognitif adalah pengetahuan dan persepsi pelanggan, yang diperoleh melalui pengalaman dengan suatu objek sikap dan informasi dari berbagai sumber. Pengetahuan dan persepsi ini biasanya berbentuk kepercayaan (*belief*), yaitu pelanggan mempercayai bahwa produk memiliki sejumlah atribut. Kognitif ini sering juga disebut sebagai

pengetahuan dan kepercayaan pelanggan.

- b. Afektif menggambarkan emosi dan perasaan pelanggan menunjukkan penilaian langsung dan umum terhadap suatu produk, apakah produk itu disukai atau tidak disukai; apakah produk itu baik atau buruk.
- c. Konatif menunjukkan tindakan seseorang atau kecenderungan perilaku terhadap suatu objek, konatif berkaitan dengan tindakan atau perilaku yang akan dilakukan oleh seorang pelanggan (*likelihood or tendency*) dan sering juga disebut sebagai *intention*.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden Giant Dept Store Cabang Cilandak Jakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

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

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Bauran pemasaran (X1) | 96 | 32 | 48 | 38.29 | 3.844 |
| Kualitas pelayanan (X2) | 96 | 30 | 45 | 38.33 | 3.704 |
| Keputusan pembelian (Y) | 96 | 32 | 46 | 39.15 | 3.521 |
| Valid N (listwise) | 96 | | | | |

Bauran pemasaran diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,844.

Kualitas pelayanan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 45 dengan mean score sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,704.

Keputusan pembelian diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 46 dengan mean score sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,521.

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 | | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | | | | | |
| 1 | (Constant) | 10.956 | | 2.959 | | 3.703 | .000 |
| | Bauran pemasaran (X1) | .373 | | .084 | .407 | 4.446 | .000 |
| | Kualitas pelayanan (X2) | .363 | | .087 | .382 | 4.166 | .000 |

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,956 + 0,373X1 + 0,363X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,956 diartikan jika Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 10,956 point.
- 2) Koefisien regresi Bauran pemasaran sebesar 0,373, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Bauran pemasaran sebesar 0,373 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,373 point.

- 3) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,363, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan sebesar 0,363 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,363 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Bauran pemasaran Terhadap Keputusan pembelian.
Correlations^b

| | | Bauran pemasaran (X1) | Keputusan pembelian (Y) |
|-------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------------|
| Bauran pemasaran (X1) | Pearson Correlation | 1 | .634** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Keputusan pembelian (Y) | Pearson Correlation | .634** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

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

b. Listwise N=100

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,634 artinya Bauran pemasaran 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 | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Keputusan pembelian (Y) | Pearson Correlation | .624** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

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

b. Listwise N=100

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,624 artinya kualitas pelayanan memiliki

hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Bauran pemasaran dan Kualitas pelayanan secara simultan Terhadap Keputusan pembelian.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .705 ^a | .497 | .486 | 2.525 |

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,705 artinya Bauran pemasaran 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 Bauran pemasaran Terhadap Keputusan pembelian.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .634 ^a | .403 | .396 | 2.736 |

a. Predictors: (Constant), Bauran pemasaran (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar

0,403 artinya Bauran pemasaran memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,3% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .624 ^a | .390 | .383 | 2.766 |

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,390 artinya kualitas pelayanan

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,0% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Bauran pemasaran dan Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .705 ^a | .497 | .486 | 2.525 |

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,497 artinya Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,7% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian.

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

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 16.890 | 2.810 | | 6.010 | .000 |
| | Bauran pemasaran (X1) | .581 | .073 | .634 | 7.959 | .000 |

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,959 > 1,661), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 16.401 | 2.950 | | 5.559 | .000 |
| | Kualitas pelayanan (X2) | .593 | .077 | .624 | 7.745 | .000 |

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,745 > 1,661), 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 Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Bauran pemasaran dan Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian.
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|---------|-------------|-------------------|------|
| 1 | Regression | 2 | 292.444 | 45.858 | .000 ^b | 2 |
| | Residual | 93 | 6.377 | | | 93 |
| | Total | 95 | | | | 95 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,585 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Bauran pemasaran Terhadap Keputusan pembelian

Bauran pemasaran berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,634 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,959 > 1,661). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian diterima.

2. Pengaruh Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian

Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,624 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,745 > 1,661). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

3. Pengaruh Bauran pemasaran dan Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian

Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan

terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,956 + 0,373X_1 + 0,363X_2$, nilai korelasi sebesar 0,705 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,585 > 2,700). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Bauran pemasaran berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,959 > 1,661).
2. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,745 > 1,661).
3. Bauran pemasaran dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,585 > 2,700).

Saran

1. Perusahaan harus memadukan konsep pemasaran yang terpadu dari marketing mix karena faktor-faktor tersebut mampu mendorong pelanggan untuk melakukan keputusan pembelian.

2. Perusahaan harus memberikan penekanan pada karyawan terkait perilaku yang bersahabat melalui interaksi dari karyawan, serta fasilitas yang memadai dapat memberikan perasaan nyaman kepada konsumen memberikan kualitas pelayanan yang baik merupakan hal yang jarang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan yang sangat berorientasi pada kualitas pelayanan yang baik dapat menciptakan citra yang baik bagi perusahaan.
3. Untuk itu bagi perusahaan harus mengetahui bagaimana perilaku konsumen dalam melakukan keputusan pembelian. Dalam hal ini, agar perusahaan dapat bersaing dimata konsumen, maka perusahaan sebaiknya memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFEE.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Erlangga, H. (2020). The Challenges of Organizational Communication in the Digital Era. *Solid State Technology*, 63(4), 1240-1246.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol.3. Issue 2
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan pembelian Pada PT. Baja Mandiri Di Jakarta. *Disrupsi Binis*, 1(1).
- Kasmad, K., Mustakim, M., & Sunarsi, D. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).
- Keller dan Armstrong (2017) *"Prinsip-prinsip Pemasaran"*. Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Kotler (2016) *"Manajemen Pemasaran"*. Edisi Keempat belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Lupiyadi, Rambat (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa* edisi 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas'adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Sudjana (2014) *"Metode Statistika"*, Bandung: Tarsido.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- _____. (2020). Analysis of the Effect of Prices, Promotions and Products on Purchase Interest Impacts on Consumer Satisfaction of VIVO Brand Mobile Phones in South Tangerang Region. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 73-82.
- Yusuf, A., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Promotion and Price on Purchase Decisions. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 272-279.

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL PERKUSI Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris dalam bentuk Font Book Antiqua 10" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).
Naskah berupa Softcopy program MS maksimal 10 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.
 - c) Batang Tubuh :
 - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
 - 2). Metode Penelitian
 - 3). Hasil dan Pembahasan
 - 4). Kesimpulan dan Saran
 - 5) Daftar Pustaka atau Referensi
 - 6) Seluruh isi tersebut di buat dengan 2 kolom
3. Judul ditulis dalam bentuk font Book Antiqua 11" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Book Antiqua 11" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk kolom.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan di atasnya.
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 dengan menggunakan *APA Style*.
8. Margin atas dan bawah 2,5cm, kiri 3cm, kanan 2cm, dan ukuran kertas A4.
9. Sesuaikan Template, Copy Paste gambar atau tabel baiknya satu – satu.
10. Email Redaksi : perkusi_mnj@unpam.ac.id

Jurnal

PERKUSI

PEMASARAN, KEUANGAN & SUMBER DAYA MANUSIA

UNIVERSITAS PAMULANG

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417 - Telp: (021) 7412566,
email: perkusi_mnj@unpam.ac.id

ISSN 2797-3786



9

772797

378006