

pISSN: 2797-3786

eISSN: 2776-1568

Jurnal

PERKUSI

PEMASARAN, KEUANGAN & SUMBER DAYA MANUSIA



J. PERKUSI

Vol. 1 No. 2 April 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. 2, April 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 April 2021

Tim Redaksi

DAFTAR ISI

- ¹Yhonanda Harsono, ²Findi Widya Andriyani
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAKRA LESTARI SEJAHTERA
Hal. 125 - 130
- ¹Heri Tarmidi, ²Adji Widodo
PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) DAN BIAYA
OPERASIONAL PENDAPATAN OPERASIONAL (BOPO) TERHADAP RETURN
ON ASSET (ROA) PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI TBK.
PERIODE 2011 - 2019
Hal. 131 - 138
- ¹Yulia Aniasari, ²Retno Wulansari
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SENTRA PONSELINDO
Hal. 139 - 144
- ¹Hasanudin, ²Azhar Affandi
PENGARUH LIQUIDITAS DAN SOLVABILITAS TERHADAP
PROFITABILITAS PADA PT. SURYA TOTO INDONESIA, TBK PERIODE 2010-
2019
Hal. 145 - 153
- ¹Yulian Bayu Ganar, ²Putri Kusmiyati
PENGARUH QUICK RATIO DAN LONG TERM DEBT TO EQUITY RATIO
TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT. WASKITA KARYA Tbk
PERIODE 2012-2019
Hal. 154 - 162
- ¹Hastono, ²Mila Diana
PENGARUH KUALITAS PRODUK FASTA DAN KUALITAS PELAYANAN
TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RESTORAN PEPPER LUNCH
CABANG CENTRAL PARK JAKARTA BARAT
Hal. 163 - 169
- ¹Kemas Vivi Andayani, ²Riri Arianti Dwi Cahyani
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PUTRA
Hal. 170 - 177
- ¹Michael Woerdianto, ²Bachtiar Arifudin Husain
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FUSE NANO TEKNO JAKARTA BARAT
Hal. 178 - 186
- ¹Arief Budi Santoso, ²Muldani
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ARYA LINGGA MANIK
Hal. 187 - 192



- ¹Desi Prasetyani, ²Reni Hindriari, ³San Ridwan Maulana**
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA APOTEK KIMIA FARMA
TANGERANG
Hal. 193 – 202
- ¹Imbron, ²Paeno, ³Pancagaluh Ratnasih**
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
GURU PADA SMK NEGERI 2 DI KOTA TANGERANG SELATAN
Hal. 203 – 212
- ¹Hafis Laksmana Nuraldy, ²Guruh Dwi Pratama, ³Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi**
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. CITRA BETAWI
DI CILANDAK JAKARTA SELATAN
Hal. 213 – 222
- ¹Indra Januar Rukmana, ²Mulyadi, ³I Nyoman Marayasa**
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PARIWISATA JAKARTA PUSAT
Hal. 223 – 231
- ¹Irfan Rizka Akbar, ²Puji Harjianto, ³Hadi Winata**
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG
PONDOK AREN
Hal. 232 – 241
- ¹Kiki Dwi Wijayanti, ²Komarudin, ³Sinta Sulistiani**
PENGARUH LOKASI DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN
PADA APARTMENT BAILEY'S CITY DI CIPUTAT
Hal. 242 – 251
- ¹Nopi Oktavianti, ²Catur Galuh Ratnagung, ³Devi Fitria Wilandari**
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA LUBANA SENGKOL WISATA PEMANCINGAN
KELUARGA DI SERPONG TANGERANG SELATAN
Hal. 252 – 260
- ¹Suhandi, ²Ade Yusuf, ³Yuyus Kadarusman**
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP
PENINGKATAN PENJUALAN PADA PT. BFI FINANCE INDONESIA, TBK
CABANG BINTARO
Hal. 261 – 270
- ¹Syawaludin, ²Heri Saputra, ³Sunarto**
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PUSAT TEKNOLOGI KESELAMATAN DAN METROLOGI
RADIASI (PTKMR) BATAN
Hal. 271 – 280



***Yan Kristian Halomoan, ²Abdullah, ³Laila Listiani Putri**
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRIYA LIFEART DEVELOPMENT
DI JAKARTA

Hal. 281 - 290

¹Nurjaya, ²Heri Erlangga, ³Riri Oktarini, ⁴Denok Sunarsi, ⁵Jasmani
PENGARUH BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN
PADA PT. WAHANA MOTOR DI WILAYAH CIANJUR

Hal. 291 - 296

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

Hal. 297



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAKRA LESTARI SEJAHTERA

¹Yhonanda Harsono, ²Findi Widya Andriyani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*yhonanda2906@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Chakra Lestari Sejahtera baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini di dapat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,759 + 0,495X_1 + 0,269X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($28,603 > 2,790$), hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chakra Lestari Sejahtera.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Chakra Lestari Sejahtera either partially or simultaneously. The method used is descriptive quantitative method. The sampling technique used is random sampling using a sample of 52 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study found that leadership style and work discipline had a positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.759 + 0.495X_1 + 0.269X_2$. Hypothesis testing is obtained by the calculated F value $> F$ table or ($28.603 > 2.790$), this is also strengthened by a significance probability of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between leadership style and work discipline on employee performance at PT. Chakra Lestari Sejahtera.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Transformasi adalah langkah awal yang saat ini sudah seringkali didengarkan dan sedang terjadi dalam berbagai dimensi kehidupan baik dalam kehidupan personal, masyarakat hingga dalam kehidupan berbangsa. Hal ini terlihat dari tumbuh dan kembangnya persaingan untuk berprestasi mencapai pada peran masing-masing, baik profesional maupun pribadi. Dan hal ini harus disikapi secara positif sebagai landasan pacu seluruh pelaku kehidupan, agar pencapaian prestasi yang kompetitif dapat dilakukan dengan sikap mental yang tepat.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Suatu organisasi dapat berjalan

efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating) dan pengendalian (controlling) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016:11) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Lebih lanjut Hasibuan (2016:12) juga menyampaikan bahwa “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Chakralestari melengkapi perkembangan bidang pengembangan modal insani yang saat ini menjadi pusat perhatian dalam sebuah kelompok masyarakat, organisasi dan bangsa. Dengan mengembangkan program-program Pelatihan (Training) dan ditindak lanjuti pada pasca Pelatihan (Coaching) maka kami pun secara tidak langsung menjadi Mitra (Partner) bagi klien mitra kerja dalam menumbuh kembangkan Modal Insani (Human Capital) yang menjadi pelaku dan penggerak organisasi.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinannya yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:113) berpendapat “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekereja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi, karena menunjukkan pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

2. Disiplin Kerja

Dari Menurut Sinungan (2014:145) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap

peraturan- peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Siagian (2015:305) mengemukakan bahwa "Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan". Menurut Rivai (2015:825) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan".

Sejalan dengan Rivai, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), "Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela". Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya".

Dari beberapa pendapat diatas disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para

karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

3. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) 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.

Sedangkan 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 (2012:76) 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 (2013:55) yang mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2014:113) berpendapat "Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 responden seluruh karyawan PT. Chakra Lestari Sejahtera. 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. 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. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

1. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel gaya kepemimpinan (X1).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bias melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh rata-rata score 3.75 dengan kriteria baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan rating score paling rendah adalah pernyataan pimpinan mau mendengarkan kritik dan saran yang disampaikan bawahan dimana hanya mencapai score 3,37.

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

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau

organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuesioner variabel disiplin kerja (X2) diperoleh rata-rata score 3.74 dengan kriteria baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan rating score paling rendah adalah pernyataan penegakan peraturan diberlakukan tidak memihak, tanpa melihat posisi dan jabatan dimana hanya mencapai score 3,31.

3. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel kinerja karyawan (Y).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keadaan atau kriteria secara keseluruhan jawaban responden responden untuk kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata score 3.84 dengan kriteria baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan rating score paling rendah adalah pernyataan saya selalu cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan dimana hanya mencapai score 3,35

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adj korelasi sebesar 0,466 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang sedang dengan koefisiendeterminasi nilai adj r-square sebesar 46,6%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,743 > 2,009)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan

- antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Chakra Lestari Sejahtera.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adj korelasi sebesar 0,269 artinya kedua memiliki tingkat pengaruh yang rendah dengan koefisien determinasi nilai adj r-square sebesar 26,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,441 > 2,009$), 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 terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Chakra Lestari Sejahtera.
 3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,759 + 0,495X_1 + 0,269X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($28,603 > 2,790$), 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 gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chakra Lestari Sejahtera.
- bawahan agar komunikasi kerja dibangun lebih baik lagi serta mampu menerima kritikan dari bawahan agar pimpinan dapat memperbaiki komunikasi dengan bawahan.
2. Variabel disiplin kerja pernyataan yang paling lemah ada pada nomor yaitu. Penegakan peraturan diberlakukan tidak memihak, tanpa melihat posisi dan jabatan dimana hanya mencapai score sebesar 3,31. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan agar semua karyawan merasa mendapatkan keadilan serta tidak memandang posisi karyawan yang bilamana karyawan tersebut melanggar peraturan diperusahaan.
 3. Variabel kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah ada pada nomor 3 yaitu. Saya selalu cepat tanggap terhadap terhadap tugas baru yang diberikan dimana hanya mencapai score sebesar 3,35. Untuk lebih baik lagi sebaiknya pimpinan memberikan instruksi atau arahan yang jelas kepada karyawan atas tugas baru yang diberikan agar dapat tersampaikan dengan jelas oleh karyawan. Dan sebaiknya karyawan mendapatkan tugas sesuai dengan jobdesknya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chakra Lestari Sejahter, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Variabel gaya kepemimpinan pernyataan yang paling lemah ada pada nomor 10 yaitu. Pimpinan mau mendengarkan kritik dan saran yang disampaikan bawahan dimana hanya mencapai score sebesar 3,37. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus dengan kerendahan hati mau mendengarkan masukan yang konstruktif dari

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Agustin, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 128-136.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur*

- Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. 2008. Manajemen. Edisi 7-buku 1. Diterjemahkan oleh Chriswan Sungkono dan Ali Akbar Yulianto. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hariandja, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kristianti, L. S., et al (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
- Robbins, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. Management. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited.
- Safroni, Ladzi. 2013. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Surabaya : Aditya Media Publishing
- Sudarso, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Dinas Pariwisata Purwakarta. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1), 101-109.
- Malhotra, N.K., 2009, Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Nurjaya, N., et al (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.
- _____ (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 172-184.
- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015. Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(1).
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1).



PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) DAN BIAYA OPERASIONAL PENDAPATAN OPERASIONAL (BOPO) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI TBK. PERIODE 2011 – 2019

¹Heri Tarmidi, ^{2*}Adji Widodo

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*adjiwi8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap Profitabilitas *Return On Asset* (ROA) PT Bank Syariah Mandiri Tbk. data yang diperoleh bersumber dari laporan keuangan melalui *Annual Report* PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia periode tahun 2011–2019. Analisa data dilakukan dengan metode statistik deskriptif kuantitatif, Dari penelitian ini, dapat disimpulkan hasil Uji Simultan menunjukkan bahwa secara simultan CAR dan BOPO secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA PT Bank Syariah Mandiri Tbk. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Fhitung lebih besar dari F tabel yaitu ($10,09 > 5,14$). Dan Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0012 < 0,05$). Adapun Koefisien determinasi dengan hasil $R^2 = 0,771$ atau 77,1%.

Kata Kunci: *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* (BOPO) dan *Return On Asset* (ROA).

Abstract

This study aims to determine the effect of the Capital Adequacy Ratio (CAR) and Operating Costs Operating Income (BOPO) on the Profitability of Return on Assets (ROA) of PT Bank Syariah Mandiri Tbk. The data obtained are sourced from financial reports through the Annual Report of PT. Bank Syariah Mandiri (BSM), which is listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2011–2019. Data analysis was performed using quantitative descriptive statistical methods, From this study, it can be Simultaneous test results show that simultaneously CAR and BOPO together have a positive and significant effect on ROA of PT Bank Syariah Mandiri Tbk. This can be proven from the results of Fcount greater than Ftable, namely ($10.09 > 5.14$). And the significant value is smaller than 0.05, namely ($0012 < 0.05$). The coefficient of determination with the results $R^2 = 0.771$ or 77.1%.

Keywords: *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Operational Cost of Operating Income* (BOPO) and *Return On Assets* (ROA).

PENDAHULUAN

Di era yang semakin maju ini, tentunya perkembangan di sektor ekonomi semakin pesat. Perkembangan tersebut disebabkan, salah satunya karena semakin mudahnya perusahaan dalam mencari dan mendapatkan dana. Karena itu, persaingan antar perusahaan dalam meningkatkan citra perusahaannya semakin tinggi. Salah satu alternatif bagi perusahaan untuk mendapatkan dana atau penambahan modal adalah melalui investasi di pasar modal yaitu harga saham. Harga saham

merupakan harga penutupan pasar saham selama periode pengamatan untuk tiap-tiap jenis saham yang dijadikan sampel dan pergerakannya senantiasa diamati oleh para investor. Harga saham mencerminkan juga nilai dari suatu perusahaan.

Manajemen keuangan salah satu aktivitas yang mencakup perusahaan yang berhubungan dengan memperoleh dana, menggunakan dana dan mengelola asset sesuai tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Bank Syariah salah satu sistim bank

yang kegiatan usahanya berdasarkan atas prinsip syariah yakni berdasarkan hukum Islam yang di atur oleh majelis ulama dalam sistim keadilan dan keseimbangan. Dilihat dari parameter rasio pembiayaan terhadap dana pihak ketiga dan ekuitas (FDR) *financing to deposit ratio* Bank Syariah di Indonesia telah memberikan kontribusinya secara positif bagi perekonomian nasional yang telah mencapai rata-rata 105%. Dalam keuangan dikrnl dengan istilah ROA yaitu salah satu indikator yang mempunyai fungsi mengukur tingkat Profitabilitas).

Jika modal mengalami peningkatan maka kesehatan bank yang terkait dengan rasio permodalan (CAR) semakin meningkat Barus (2011).

Menurut penelitian terdahulu dengan data *Time Series* periode 2008/1 - 2017/3 yang di analisis dengan regresi linier berganda didapatkan hasil bahwa FDR berpengaruh signifikan positif terhadap ROA, sedangkan CAR tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA serta NPF dan BOPO berpengaruh signifikan negatif terhadap ROA. Oleh karena itu, untuk meningkatkan profit Bank Syariah mandiri perlu ditingkatkan pembiayaan (FDR dinaikan) dengan risiko rendah (NPF rendah) dan efisiensi bank (BOPO diturunkan) Secara parsial Variabel *Non Performing Financing* (NPF) dan *Financing to Deposit Ratio* (FDR), tidak ada pengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA). Sedangkan variabel Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) berpengaruh negatif terhadap *Return On Asset* (ROA). *Capital Adequacy Ratio* (CAR) tidak terdapat pengaruh negatif signifikan antara CAR terhadap ROA. Variabel Inflasi dan Nilai tukar juga tidak mempunyai pengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA), Sedangkan secara simultan variabel *Non Performing Financing* (NPF), *Financing to Deposit Ratio* (FDR), Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO), *Capital Adequacy Ratio* (CAR), Inflasi, dan Nilai Tukar tidak ada pengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA). Kontribusi seluruh variabel bebas *Non Performing Financing* (NPF), *Financing to*

Deposit Ratio (FDR), Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO), *Capital Adequacy Ratio* (CAR), Inflasi, dan Nilai Tukar terhadap *Return On Asset* (ROA) sebesar 71,9% sisanya 28,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini Litriani (2016).

Nilai CAR dilihat dari data olahan BSM, BSM secara keseluruhan sudah memenuhi KPMM dan mendapatkan kategori sehat, melihat nilai CAR pada data olahan BSM menunjukkan nilai CAR sebesar 16,26% dan mendapat kriteria "sangat sehat" berdasarkan surat edaran Bank Indonesia No. 6/23/DPNP Tahun 2004 dengan kriteria CAR $\geq 12\%$ tetapi dengan tingginya nilai CAR menunjukkan bahwa terdapat *idle money*. Hal ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti dengan melihat rendahnya nilai ROA.

Berdasarkan data olahan BSM bahwa ROA pada tahun 2013 mengalami kenaikan perolehan laba perusahaan dibandingkan tahun 2013-2018, tetapi pada tahun 2019, laba BSM masih dibawah realisasi tahun 2012 yang mencapai 1,48%. Hal ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti karena mendapat faktor yang dapat mempengaruhi penurunan laba BSM tersebut. Salah satu faktor yang melatarbelakangi penurunan laba tersebut adalah biaya pencadangan yang naik dan pendapatan operasional yang tidak tumbuh signifikan.

Dalam hal ini penulis tertarik dan menelaah secara rinci untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap Return On Asset (ROA) Pada Bank Syariah Mandiri Tbk Periode 2011-2019".

TINJAUAN PUSTAKA

Managemen keuangan merupakan suatu penggabungan antara ilmu dan seni yang mengkaji, membahas dan menganalisis cara managemen keuangan dengan menggunakan sumber daya perusahaan dengan tujuan mencari dana, mengelola dana dan membagi dana dengan

tujuan memberikan profit bagi para pemegang saham dan keberlangsungan usaha Fahmi (2012).

Manajemen keuangan salah satu aktivitas yang mencakup perusahaan yang berhubungan dengan memperoleh dana, menggunakan dana dan mengelola asset sesuai tujuan perusahaan secara menyeluruh dengan kata lain berarti manajemen keuangan merupakan manajemen atau pengelolaan Andi, dkk (2018).

Dengan ini dapat dijelaskan bahwa manajemen keuangan bagaimana menggunakan sumber daya uang untuk mencapai sasaran yang telah diterapkan perusahaan dengan efektif yang menyangkut tentang penanaman modal, pembiayaan usaha serta membagi deviden. Sehingga keluar masuknya uang dapat dikontrol dengan baik Fitri (2019).

Laporan keuangan salah satu bagian dari proses pelaporan keuangan yang didalamnya terdapat seperti neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan serta sebagai catatan dari laporan lain seperti *schedule* dan informasi dan tambahan yang berkaitan dengan laporan tersebut seperti informasi keuangan Segmen industri dan geografis serta pengungkapan pengaruh perubahan harga Tumilar (2019). Laporan keuangan menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan oleh manajer keuangan seperti informasi mengenai laporan keuangan di dalam perusahaan.

Capital Adequacy Ratio (CAR)

CAR yang dimaksud adalah rasio yang memperlihatkan seberapa besar seluruh aktiva bank Syariah Mandiri Tbk yang mengandung faktor pendukung risiko (kredit, penyertaan tagihan pada bank lain). Seberapa besar jumlah aktiva pada bank yang mengandung risiko yang ikut dibiayai dari modal sendiri disamping memperoleh dana. Suhardjono (2018).

Berdasarkan Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 13/30/DPNP Tanggal 16 Desember 2011, rasio CAR dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

CAR merupakan indikator terhadap kemampuan bank untuk menutup Penurunan Aktiva sebagai akibat dari kerugian-kerugian bank yang disebabkan oleh aktiva berisiko. CAR ini didasarkan prinsip bahwa setiap penanaman yang mengandung risiko harus disediakan jumlah modal sebesar presentase terhadap jumlah penanaman, semakin besar rasio tersebut akan semakin baik posisi modal. Sesuai dengan standar *Bank of International Settlements (BIS)* seluruh bank yang ada di Indonesia wajib untuk menyediakan modal minimum sebesar 8% dari Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR).

Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO)

BOPO salah satu rasio yang menunjukkan besar perbandingan antara beban atau biaya operasional terhadap pendapatan operasional suatu perusahaan pada periode tertentu.

Rasio perubahan BOPO nilainya sangat diperhatikan terhadap sektor perbankan karena kriteria penentuan tingkat kesehatan bank oleh Bank Indonesia adalah besaran rasio. Bank yang memiliki nilai rasio BOPO tinggi menunjukkan bahwa bank tersebut tidak beroperasi dengan efisien karena tingginya nilai rasio artinya menunjukkan besarnya jumlah biaya operasional yang harus dikeluarkan oleh pihak bank untuk memperoleh pendapatan operasional. Selain itu, akan berhubungan dengan jumlah laba yang akan diperoleh karena semakin besar jumlah biaya operasional maka akan memperkecil jumlah laba yang akan diperoleh. Hal ini didasarkan pada biaya atau beban operasional bertindak sebagai faktor pengurang dalam laporan laba rugi.

Semakin kecil rasio maka semakin efisien biaya operasional yang dikeluarkan bank bersangkutan. Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) sebagai upaya bank untuk meminimalkan risiko operasional, yang merupakan ketidakpastian mengenai kegiatan usaha

bank. Risiko operasional tersebut berasal dari kerugian operasional, seperti penurunan keuntungan yang dipengaruhi oleh struktur biaya operasional bank, kemungkinan terjadinya kegagalan atas jasa-jasa dan penawaran produk-produk. Bank Indonesia menetapkan angka terbaik untuk rasio BOPO adalah dibawah 90%, karena jika rasio BOPO melebihi 90% hingga mendekati angka 100% maka bank tersebut dapat dikategorikan tidak efisien dalam menjalankan operasionalnya.

Efisiensi operasional diukur dengan membandingkan besarnya biaya operasional dengan pendapatan operasional (BOPO) Danupranata (2015). Rasio BOPO dihitung menggunakan rumus:

$$BOPO = \frac{\text{Beban operasioanal}}{\text{Pendapatan Operasional}} \times 100\%$$

Return On Asset (ROA)

ROA mengukur kemampuan manajemen dan efisiensi dalam menggunakan aset perusahaan untuk menghasilkan keuntungan serta melaporkan total pengembalian yang diperoleh untuk semua penyedia modal.

Semakin besar ROA suatu perusahaan, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai perusahaan serta semakin baik pula posisi perusahaan tersebut dari segi penggunaan aset. ROA yang positif menunjukkan bahwa dari total aktiva yang digunakan untuk beroperasi mampu memberikan laba kepada perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki nilai ROA yang tinggi positif maka perusahaan tersebut berpeluang besar dalam meningkatkan pertumbuhan modal sendiri.

ROA dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total asset}} \times 100\%$$

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan yang telah dipublikasikan PT.

Bank syariah Mandiri periode 2011-2019 di *website*.

Tempat penelitian yang dipilih penulis adalah PT Bank Syariah Mandiri. Waktu penelitian dilakukan terhitung mulai dari bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Januari 2021, waktu ini digunakan untuk Pengajuan Proposal, pengambilan data dan penyusunan laporan hasil.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal. Untuk mendapatkan tingkat uji normalitas yang signifikan maka penelitian ini juga menggunakan uji *statistic non Parametric Kolmogorov Smirnov*. Dari hasil *output* diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,103 karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi dengan normal.

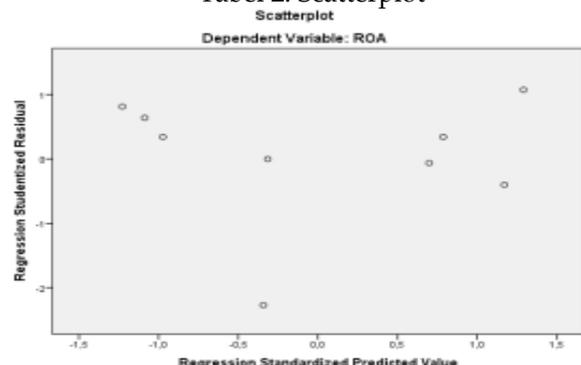
Tabel 1. Kolmogorow-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0,22266402
Most Extreme Differences	Absolute	0,252
	Positive	0,168
	Negative	-0,252
Test Statistic		0,252
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103 ^c

Sumber : Hasil olah data SPSS

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Scatterplot



3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
CAR	0,823	1,214
BOPO	0,823	1,214

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- Nilai *Tolerance variabel* CAR sebesar $0,823 > 0,1$ dan nilai VIF CAR $1,214 < 10$ maka dapat disimpulkan variable CAR tidak terjadi multikolinearitas.
- Nilai *Tolerance variable* BOPO sebesar $0,823 > 0,1$ dan nilai BOPO VIF $1,214 < 10$ maka dapat disimpulkan variable BOPO tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Koefisien Determinasi (R ²)					
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,878 ^a	0,771	0,694	0,25711	2,193

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Adapun nilai dL sebesar 0,6291, dU sebesar 1,6993, 4-dl sebesar 3,3709 dan 4-dU sebesar 2.3007 pada tabel Durbin Watson pada taraf untuk variabel independen (k) = 2 dan (n) = 9 data dengan nilai signifikansi 0.05 dan nilai Durbin Watson sebesar 2,193. Tampak bahwa yang masuk dalam kategori terletak diantara $dU < d < 4 - dU$ ($1,6993 \leq 2,193 \leq 2,3007$) berarti tidak bisa mengambil keputusan apapun (non decision).

Untuk memperkuat hasil ini diperlukan uji run-test dimana uji ini penggunaan autokorelasi terjadi jika signifikannya dibawah 0,05 berikut adalah uji autokorelasi dengan run-test yaitu:

Tabel 5. Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,06867
Cases < Test Value	4
Cases \geq Test Value	5
Total Cases	9
Number of Runs	6
Z	0,04
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,968

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil uji statistik *run-test* pada tabel di atas diperoleh dengan nilai 0,968 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($0,968 > 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terjadi problem atau gangguan autokorelasi pada model penelitian atau memenuhi asumsi klasik autokorelasi.

Analisis Regresi Linier

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Pengaruh CAR terhadap ROA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,588	1,915		0,307	0,768
	CAR	0,013	0,130	0,038	0,101	0,923

a. Dependent Variable: ROA
Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari persamaan diatas dapat diartikan :

- Angka *Constant* dari *Unstandardized Coefficients*, dalam kasus ini bernilai sebesar 0,588 yang memiliki arti bahwa jika tidak ada CAR (X1) maka nilai ROA (Y) sebesar 0,588%.
- Angka Koefisien regresi bernilai 0,013 artinya bahwa setiap CAR (X1) naik sebesar 1% maka ROA meningkat sebesar 0,013%.
- Berdasarkan *Output* diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,923 lebih besar dari $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti " tidak ada pengaruh CAR terhadap ROA".

Tabel 7. Pengaruh BOPO terhadap ROA

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	3,386	0,612		5,536	0,001	
BOPO	-0,031	0,007		-4,294	0,004	

a. Dependent Variable: ROA
Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari persamaan diatas dapat diartikan :

- Angka *Constant* dari *Unstandardized Coefficients*, dalam kasus ini bernilai sebesar 3,386 artinya jika tidak ada BOPO (X2) maka nilai ROA (Y) sebesar 3,386%.
- Angka Koefisien regresi bernilai 0,013 artinya setiap BOPO (X2) naik sebesar 1% maka ROA (Y) meningkat sebesar -0,031%.
- Berdasarkan *Output* diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,004 lebih kecil dari < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti “ ada pengaruh CAR terhadap ROA”.

2. Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1,314	1,145		1,148	0,295	
CAR	0,189	0,084	0,483	2,242	0,066	
BOPO	-0,04	0,009	-0,964	-4,475	0,004	

a. Dependent Variable: ROA

Sumber: Hasil olah Data SPSS

$$\text{Rumus} = Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 1,314 + 0,189 X1 + (- 0,04) X2 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda diatas memiliki asumsi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,314 menyatakan apabila variabel CAR (X1) dan BOPO (X2) memiliki nilai sama dengan (0), maka akan meningkatkan ROA (Y) Sebesar 1,314.
- Nilai koefisien regresi variabel CAR (X1) sebesar 0,189 artinya, jika CAR (X1) mengalami kenaikan maka ROA (Y) akan meningkat sebesar 0,189.
- Nilai koefisien regresi variabel BOPO (X2) sebesar -0,04 artinya, jika BOPO

(X2) mengalami kenaikan maka ROA (Y) akan meningkat sebesar 0,04.z

UJI HIPOTESIS

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (T-test)

Berdasarkan hasil *Coefficients* model 1, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis pertama (H₁)

Nilai t_{hitung} sebesar 2,242 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah $(dk) = n - k$ adalah $9 - 3 = 6$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,447, dari hasil tersebut dengan melakukan perbandingan yaitu, $t_{hitung} (2,242) < t_{tabel} (2,447)$ sehingga (H_0 diterima, H_1 ditolak). Sedangkan nilai sig untuk CAR sebesar 0,066 > 0,05, maka secara parsial CAR tidak berpengaruh terhadap ROA.

b. Pengujian Hipotesis kedua (H₂)

Nilai t_{hitung} sebesar -4,475 sedangkan dengan tingkat signifikan 0,05 ($dk) = n - k$ adalah $9 - 2 = 7$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,447, dari hasil tersebut dengan melakukan perbandingan yaitu, $t_{hitung} (-4,475) < t_{tabel} (2,447)$ sehingga (H_0 diterima, H_2 ditolak). Sedangkan nilai sig untuk BOPO sebesar 0,004 < 0,05, maka secara parsial BOPO berpengaruh negatif terhadap ROA.

2. Uji Signifikansi Simultant (Uji-F)

Tabel 9. Hasil Pengujian Uji - F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,334	2	0,667	10,09	,012 ^b
Residual	0,397	6	0,066		
Total	1,731	8			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), BOPO, CAR

Berdasarkan Uji-F diatas dapat dilihat nilai $F_{hitung} 10,09 > F_{tabel} 5,14$ dan nilai sig 0,012 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa CAR dan BOPO secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap ROA.

3. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Dari hasil olah data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,771 atau sama dengan 77,1% artinya bahwa rasio CAR dan BOPO berpengaruh 77,1% terhadap ROA. Sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

R-square menjelaskan seberapa besar variasi yang dibebaskan oleh X dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R-square* koefisien determinasi sebesar 0,694 atau sama dengan dengan 69,4%. Artinya 69,4% ROA dipengaruhi oleh kedua variabel CAR dan BOPO. Dan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. CAR Secara parsial tidak berpengaruh terhadap ROA, Artinya jika nilai CAR tinggi maka ROA belum tentu menunjukkan kenaikan, seharusnya jika nilai CAR naik mempengaruhi laba perusahaan juga akan meningkat.
2. BOPO Secara parsial berpengaruh negatif terhadap ROA, Artinya jika terjadi beban operasional meningkat akan menurunkan tingkat laba perusahaan.
3. CAR dan BOPO Secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA.

Saran

1. Untuk manajemen PT. Bank Syariah Mandiri Tbk diharapkan mampu untuk meningkatkan CAR dan BOPO agar diperiode kedepan dapat meningkatkan ROA.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan lebih mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lainnya agar penelitian menjadi lebih baik..

3. Penelitian selanjutnya mampu memperbaiki kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto dan Firmansyah, A. (2019). *Managemen Bank Syariah*. Qiara Media.
- Amwaluna. (2018). Pengaruh CAR, NPL, dan FDR terhadap Profitabilitas bank syariah di indonesia . *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah VOL 2* , 1-18.
- Andi, dkk. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Harga Saham. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* , 47-65.
- Barus. (2011). Analisis Profitabilitas dan Likuiditas terhadap CAR pada Institusi
- Budisantoso. (2011). *bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danupranata, G. (2015). *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.
- David Wijaya, (2017). "*Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*". Jakarta : PT. Gasindo.
- Dewi, Aminar Sutra, (2017). Pengaruh CAR, BOPO, NPL, NIM dan LDR Terhadap ROA pada Perusahaan disektor Perbankan yang terdaftar di BEI Periode 2012-2016. *Jurnal pundi Research Of Managemen Accounting, and Economics Vol 1 No 3*.
- Fahmi. (2012). Pengantar manajemen keuangan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fitri, D. d. (2015). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan , Manajemen Resiko dan Manajemen Modal Kerja terhadap Return Saham. *Jurnal Manajemen Indonesia* , 1-16.
- Frianto. (2017). *Managemen Dana dan Kesehatan Bank*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitman, L, j, (2015). *Principles Of Manajerial Finance*. Baston: Pearson Education.

- Hasibuan, m. S. (2011). *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Huda, K. (2017). *manajemen Keuangan Pribadi Mahasiswa Ekonomi Syari'ah Perspektif Manajemen keuangan Syari'ah*. Mataram: Uin Mataram.
- Kasmir. (2010). *Pengantar Manajemen Keuangan. Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Lili, Y. d. (t.thn.). Pengaruh CAPITAL NE DUCATION.
- Lutfi, A. M., Erlangga, H., Nurjaya, N., Priadana, S., & Dwiwarman, D. A. (2021). Pengaruh Capital Adequacy Ratio Dan Bopo Ratio Terhadap Return On Asset Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Periode 2010-2019. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3).
- Mandiri, P. B. (2013). *Laporan Tahunan Bank Syariah Mandiri 2013*. Jakarta: PT Bank Syariah Mandiri.
- N. Rusnaeni, Sefti R (2019). Pengaruh CAR dan NPL Terhadap ROA pada PT. Bank Sinarmas Tbk Periode Tahun 2011-2017. *E-Jurnal Ekonomi Efektif* Vol 2(1).
- Nadi Hernadi, S. j. (2020). Pengaruh FDR, BOPO, NPL dan CAR Terhadap ROA pada PT Bank Syariah Mandiri Periode 2012-2019. *Geo Ekonomi* Vol 11 , 74-89.
- Najibullah, et al. (2021). Pengaruh non Performing Financing dan Financing to Deposit Ratio terhadap Pembiayaan pada Bank DKI Syariah. *Jurnal Neraca Peradaban*. Volume 1. Issue1. Pages 48-5
- Nugroho, dkk. (2019). Analisa Pengaruh Perputaran Khas dan Perputaran Piutang Terhadap ROA pada Perusahaan LQ45 yang Terdaftar di BEI Tahun 2012-2017. *Jurnal Inovasi Bisnis* , 20-25.
- Nurjaya, et al (2021). Pengaruh Liquiditas dan Profitabilitas terhadap Return Saham: Studi Empiris Pada Perusahaan Real Estate Dan Property Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019. *Jurnal Tadbir Peradaban* Volume 1. Issue.1. Pages 60-68.
- Pratiwi, Wiagustini, (2016). Pengaruh CAR, BOPO, NPL dan LDR Terhadap Profitabilitas. *Jurnal manajemen* Vol 5 No 4.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855.
- Rahmah. (2018). Analisis Pengaruh CAR, FDR, NPF, BOPO Terhadap Profitabilitas (Return On Asset) Pada Bank Syariah Mandiri Periode Tahun 2013-2017. 1-112.
- Ramadhani, I. (2018). Analisis Pengaruh FDR, CAR, NPL dan BOPO Terhadap Profitabilitas Bank Syariah di Indonesia.
- Salam, A., Hikmat, I., Haquei, F., & Badariah, E. (2021). The Influence of Share Ownership, Funding Decisions, Csr and Financial Performance of Food Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12698-12710.
- Sentosa, S. (2012). *Hukum Perbankan bandung*. Bandung: mandar Maju.
- Siswati. (2013). Analisis Penyaluran Dana Bank Syariah. *Jurnal Dinamika Manajemen* , 82-92.
- Sudarmawanti, E. (2011). *Pengaruh CAR, NPL, BOPO, NIM dan LDR terhadap ROA*. Salatiga: Otoritas Jasa Keuangan .
- Sugiyono.s (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Suhardjono, K. d. (2011). *Manajemen Perbankan*. Yogyakarta: BPFE.



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRA PONSELINDO

¹Yulia Aniasari, ²Retno Wulansari

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen00568@unpam.ac.id](mailto:dosen00568@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. Metode penelitian adalah metode asosiatif. Populasi dan sampel sebanyak 45 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, dengan persamaan regresi sederhana $Y = 32,207 + 0,496X$. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung $4,084 > t$ tabel $2,017$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline on employee performance at PT. Mobile Center. The research method is an associative method. Population and sample as many as 45 respondents and using saturated sampling techniques. The results showed that there is a positive and significant influence between work discipline (X) on employee performance (Y) at PT Sentra Ponselindo, with a simple regression equation of $Y = 32,207 + 0.496X$. The partial hypothesis test result showed a value of thitung $4,084 > t$ table $2,017$ with a level of 5% then H_a received and H_0 rejected, so in this study determined that there is a positive and significant influence between work discipline (X) on employee performance (Y) at PT Sentra Ponselindo.

Keywords : Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Transformasi Perusahaan-perusahaan saat ini, menghadapi persaingan usaha yang sangat ketat, dengan adanya perkembangan teknologi yang sangat pesat, serta era digitalisasi. Agar tetap bertahan dan mencapai tujuan perusahaan, diperlukan dukungan dari tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keahlian yang mumpuni untuk dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Bukan hal yang mudah bagi setiap perusahaan dalam memiliki tenaga kerja yang terampil sesuai dengan bidang kerja yang diperlukan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kunci sukses perusahaan, dan disiplin kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pentingnya disiplin kerja, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal

mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016 : 23), Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Sutrisno (2017:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Moekijat (2014:195), Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu disciplina yang berarti latihan atau pendidikan

kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Lazimnya kata discipline menunjukkan suatu ide hukuman, akan tetapi itu bukan arti disiplin sebenarnya. Menurut Wilson Bangun (2016:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Sutrisno (2017:151), Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:9), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

PT Sentra Ponselindo, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, pemasaran handphone dan asesoris handphone yang berlokasi di Tangerang. Selain mempunyai kompetensi pada jasa dan pemasaran, perusahaan memberikan perhatian khusus kepada pembinaan sumber daya manusia dalam proses untuk dapat memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Dari pengamatan yang peneliti lakukan, saat ini terdapat ketidakpuasan dan kekecewaan karyawan. Hal tersebut tersebut ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan selama ini yang relatif tinggi, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga membutuhkan tambahan jam atau waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Sentra Ponselindo. Terdapat jumlah ketidakhadiran karyawan yang tidak sesuai harapan perusahaan.

Tabel 1 Data Kehadiran karyawan

Bulan	Jml karyawan	Kehadiran Karyawan	%	Ketidakhadiran Karyawan	%
May-17	52	41	79%	11	21%
Jun-17	52	45	87%	7	13%
Jul-17	53	48	91%	5	9%
Aug-17	53	47	89%	6	11%
Sep-17	53	47	89%	6	11%
Oct-17	53	45	85%	8	15%
Nov-17	53	53	100%	0	0%
Dec-17	53	53	100%	0	0%
Jan-18	52	50	96%	2	4%
Feb-18	52	50	96%	2	4%
Mar-18	51	48	94%	3	6%
Apr-18	51	46	90%	5	10%
May-18	51	47	92%	4	8%
Jun-18	50	45	90%	5	10%
Jul-18	50	43	86%	7	14%
Aug-18	49	45	92%	4	8%
Sep-18	49	45	92%	4	8%
Oct-18	49	43	88%	6	12%
Nov-18	47	41	87%	6	13%
Dec-18	47	46	98%	1	2%
Jan-19	46	46	100%	0	0%
Feb-19	46	40	87%	6	13%
Mar-19	46	42	91%	4	9%
Apr-19	45	44	98%	1	2%

Sumber: PT Sentra Ponselindo, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, di ketahui pada selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir yaitu bulai Mei 2017 s/d April 2019 menunjukkan fluktuatif kehadiran kerja, dimana ketidakhadiran tertinggi pada bulan Mei 2017 sebesar 21% dari jumlah karyawan. Masih kurangnya kehadiran kerja karyawan ini akan mengganggu proses kegiatan kerja dan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian target penjualan perusahaan.

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kurang disiplinnya karyawan dalam kehadiran kerja ini sangat mengakibatkan kerugian bagi karyawan yang hadir lainnya, dimana perusahaan akan melimpahkan pekerjaan kepada karyawan yang hadir, sehingga volume pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi bertambah. Hal ini mengakibatkan biaya lembur akan bertambah.

Kinerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja yang baik dan sesuai dengan standar pekerjaan memungkinkan karyawan akan mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Fenomena yang terjadi di tempat penelitian ini menunjukkan masih naik turunnya hasil penjualan ponsel seluler dalam beberapa tahun ini. Berikut data penjualan hasil ponsel selular, data dirangkum seperti pada tabel dan gambar di bawah ini :

Tabel 2. Target dan Realisasi Penjualan

Bulan	Target	Pencapaian Per Bulan	Hasil	Sisa
May-17	Rp 200,000,000	Rp 170,000,000	85%	-15%
Jun-17	Rp 200,000,000	Rp 174,000,000	87%	-13%
Jul-17	Rp 200,000,000	Rp 180,000,000	90%	-10%
Aug-17	Rp 250,000,000	Rp 217,500,000	87%	-13%
Sep-17	Rp 250,000,000	Rp 215,000,000	86%	-14%
Oct-17	Rp 250,000,000	Rp 212,500,000	85%	-15%
Nov-17	Rp 300,000,000	Rp 243,000,000	81%	-19%
Dec-17	Rp 300,000,000	Rp 240,000,000	80%	-20%
Jan-18	Rp 300,000,000	Rp 255,000,000	85%	-15%
Feb-18	Rp 300,000,000	Rp 240,000,000	80%	-20%
Mar-18	Rp 300,000,000	Rp 246,000,000	82%	-18%
Apr-18	Rp 300,000,000	Rp 243,000,000	81%	-19%
May-18	Rp 300,000,000	Rp 270,000,000	90%	-10%
Jun-18	Rp 300,000,000	Rp 285,000,000	95%	-5%
Jul-18	Rp 300,000,000	Rp 264,000,000	88%	-12%
Aug-18	Rp 300,000,000	Rp 261,000,000	87%	-13%
Sep-18	Rp 300,000,000	Rp 270,000,000	90%	-10%
Oct-18	Rp 300,000,000	Rp 261,000,000	87%	-13%
Nov-18	Rp 300,000,000	Rp 267,000,000	89%	-11%
Dec-18	Rp 300,000,000	Rp 267,000,000	89%	-11%
Jan-19	Rp 300,000,000	Rp 270,000,000	90%	-10%
Feb-19	Rp 300,000,000	Rp 276,000,000	92%	-8%
Mar-19	Rp 300,000,000	Rp 261,000,000	87%	-13%
Apr-19	Rp 300,000,000	Rp 255,000,000	85%	-15%

Melihat tabel di atas menunjukkan dalam kurun waktu tahun 2017 s/d 2019, penjualan ponsel menunjukkan fluktuatif atau naik turun. Penjualan tertinggi pada tahun 2017 terjadi pada bulan Juli 2017 sebesar 90% dari target dan terendah pada bulan November 2017 sebesar 81% dari target 100%. Penjualan tertinggi pada tahun 2018 terjadi pada bulan Juni 2018 sebesar 95% dari target dan terendah pada bulan Februari 2018 sebesar 81% dari target 100%. Penjualan tertinggi pada tahun 2019 terjadi pada bulan Februari 2019 sebesar 92% dari target dan terendah pada bulan April 2019 sebesar 85% dari target 100%. Tidak tercapainya target yang ditetapkan,

menunjukkan masih kurang baiknya kinerja karyawan departemen sales penjualan dalam memasarkan produk ponsel seluler dan sejenisnya. Selain itu kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan diduga menjadi penyebab naik turunnya penjualan ini. Hal ini disebabkan kurangnya ketelitian karyawan dalam mencari informasi mengenai spesifikasi produk yang dipasarkan kepada konsumen.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sales Pada PT. Sentra Ponselindo”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku. Setiap perusahaan, selain harus memiliki modal yang kuat, perusahaan juga harus memiliki tenaga kerja yang terampil. Namun demikian, tenaga kerja yang terampil tidak cukup untuk membangun perusahaan, namun juga perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berdedikasi dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin menurut pendapat ahli, diantaranya: Menurut Hasibuan (2016:23), “Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal”. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:195), adalah a. Tujuan dan Kemampuan, b. Teladan Pimpinan, c. Balas Jasa, d. Keadilan, e. Waskat, f. Sanksi Hukuman, g. Ketegasan, h. Hubungan Kemanusiaan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat di perlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, semakin baik kinerja

karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan". Menurut Sutrisno (2017 : 151), "Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja".

METODE

Metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisa data menggunakan regresi linear sederhana serta menggunakan bantuan software SPSS versi 24. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, sedangkan data sekunder dari sumber-sumber data-data PT Sentra Ponselindo, buku-buku, artikel, dan jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa, instrument disiplin kerja (X) dan instrument kinerja (Y) yang terdiri dari 16 (enam belas) instrument. Nilai r hitung $> r$ tabel (0,294) dengan taraf 5%, maka butir instrument dinyatakan valid, artinya seluruh butir instrument sudah tepat menjadi alat ukur.

Analisa pada instrument disiplin kerja (X) , menunjukkan koefisien reliabilitas (r_{11}) sebesar $0,807 > 0,600$ maka butir instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.

Analisa pada instrument kinerja (Y), menunjukkan koefisien reliabilitas (r_{11}) sebesar $0,777 > 0,600$ maka butir instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.

Hasil output normalitas didapatkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya data terdistribusi normal, dengan demikian model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Terdapat Pengaruh Positif Antara Variabel Disiplin Kerja (X) Terhadap Variabel Kinerja (Y). Constanta $a = 32,207$ bermakna, jika tidak ada perubahan pada

variabel Disiplin Kerja (X) atau variabel bebas bernilai tetap, maka nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 32,207. Koefisien regresi $b = 0,496$ bermakna, jika terjadi kenaikan satu-satuan pada variabel Disiplin Kerja (X) maka nilai Variabel Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,496.

Didapat nilai korelasi R sebesar 0,529, nilai ini masuk ke dalam rentang antara 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel Disiplin Kerja (X) memiliki tingkat hubungan Sedang terhadap variabel Kinerja (Y)

Nilai R Square didapat sebesar 0,279 ($0,279 \times 100\% = 27,9\%$) maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja (X) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 27,9% dan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Didapatkan t hitung $4,084 > t$ tabel 2,017 dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Sentra Ponselindo. Hasil analisa menghasilkan persamaan $Y = 32,207 + 0,496X$, persamaan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat arah pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y). Koefisien korelasi R sebesar 0,529, variabel disiplin kerja (X) memiliki tingkat hubungan sedang terhadap variabel Kinerja (Y). Koefisien determinasi R Square sebesar 0,279, kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 27,9% dan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai t hitung $4,084 > t$ tabel 2,017 dengan taraf

5% , maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.

Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan adalah pemberian sanksi agar lebih memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar peraturan dan agar atasan lebih tegas dalam menindak pelanggaran peraturan. Kinerja karyawan diharapkan agar mampu mencapai target kerja yang diberikan, serta karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dan keahlian

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Erlangga.
- Bisnis". Cetakan ke 15. Bandung: Alfabet.
- Gaol, CHR. Jimmy L,. (2014). "A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis". Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam. (2016). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23". Edisi Kedelapan Setelan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). "Buku Praktis Mengembangkan SDM". Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S. P, Malayu. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita* Vol, 2(1).
- Kristianti, L. S., et al (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2014). "Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia". Bandung: Mandar Maju.
- Noelaka. Amos. (2014). "Metode Penelitian Dan Statistik". Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N., et al (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Paramarta, V., et al (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Sedarmayanti. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, Sofar. (2018). "Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis". Bandung: In Media, Bandung.
- Simamora, Henry. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, Syofian. (2014). "Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif". Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. Bejo. (2013). "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional." Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). "Metode Penelitian Suharsini Arikunto. Prosedur Penelitian,

- Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta, 2014
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). "Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS". Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suprihatin, L., & Gunarda, G. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 278-289.
- Sutrisno, Edy. (2017). "Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Prenada Media Group.



**PENGARUH LIQUIDITAS DAN SOLVABILITAS TERHADAP
PROFITABILITAS PADA PT. SURYA TOTO INDONESIA, TBK
PERIODE 2010-2019**

^{1*}Hasanudin, ²Azhar Affandi

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

²Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

[*dosen02482@unpam.ac.id](mailto:dosen02482@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Liquiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT. Surya Toto Indonesia, Tbk. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,306). Debt to Asset Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset sebesar 60,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,595 > 2,306). Current Ratio dan Debt to Asset Ratio secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Return on Asset diperoleh persamaan regresi $Y = 2,162 + -0,012 + -0,195X_2$ dan nilai determinasi sebesar 60,5%, uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (5,369 > 4,350).

Kata Kunci: Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Return on Asset.

Abstract

This study aims to determine the effect of liquidity and solvency on profitability at PT. Surya Toto Indonesia, Tbk. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that Current Ratio has a significant effect on Return on Assets of 42.7%, hypothesis testing is obtained t count > t table or (7.809 > 2,306). Debt to Asset Ratio has a significant effect on Return on Assets of 60.5%, hypothesis testing is obtained t count > t table or (8,595 > 2,306). Current Ratio and Debt to Asset Ratio simultaneously have a significant effect on Return on Assets obtained by the regression equation $Y = 2.162 + -0.012 + -0.195X_2$ and a determination value of 60.5%. 4,350).

Keywords: Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Return on Assets.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan akhir yang ingin dicapai suatu perusahaan yang terpenting adalah memperoleh laba atau keuntungan yang maksimal, disamping hal-hal lainnya. Dengan memperoleh laba yang maksimal seperti yang telah ditargetkan, perusahaan dapat berbuat banyak bagi kesejahteraan pemilik, karyawan, serta meningkatkan mutu produk dan melakukan investasi baru. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dalam praktiknya dituntut harus mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan.

Untuk mengukur tingkat keuntungan suatu perusahaan, digunakan rasio keuntungan atau rasio profitabilitas.

Bagi suatu perusahaan untuk memperoleh laba yang semaksimal mungkin, dapat dilakukan dengan memperbesar jumlah produksi yang dapat dijual. Salah satu faktor produksi terpenting ialah modal kerja yang digunakan perusahaan untuk membiayai operasi perusahaan demi menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu, manajer keuangan harus mampu merencanakan dengan baik besarnya jumlah modal kerja yang efektif dan efisien di masa mendatang.

Analisis keuangan yang mencakup rasio keuangan, analisis kelemahan dan kekuatan dibidang finansial akan sangat membantu dalam menilai prestasi manajemen masa lalu dan prospeknya dimasa datang. Dengan menganalisis prestasi keuangan, seorang analisis keuangan akan dapat menilai apakah manajer keuangan dapat merencanakan dan mengimplementasikan kedalam setiap tindakan secara konsisten dengan tujuan memaksimalkan kemakmuran pemegang saham. Penggunaan analisis rasio keuangan ini sangat bervariasi dan tergantung oleh pihak yang memerlukan. Disamping itu juga perlu disadari bahwa analisa rasio keuangan hanya memberikan gambaran satu sisi saja, oleh sebab itu masih diperlukan lagi tambahan data agar dapat lebih baik. Akhirnya analisis rasio keuangan hanya bermanfaat apabila dibandingkan standar yang jelas, seperti standar industri, kecenderungan atau standar tertentu sebagai tujuan manajemen. Selain itu perlu diperhatikan apabila membandingkan rasio satu perusahaan dengan perusahaan lain adalah menyangkut sistem akuntansi yang digunakan, kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri. Dengan demikian bagi investor jangka panjang akan sangat berkepentingan dengan analisis profitabilitas ini misalnya bagi pemegang saham akan melihat keuntungan yang benar-benar akan diterima dalam bentuk dividen (Agus Sartono, 2008).

Dalam memaksimalkan keuntungan selalu ada pertukaran dengan risiko. Semakin besar risiko yang dihadapi akan semakin besar pula keuntungan yang diharapkan. Seumpama kita diminta memilih antara dua proyek yang mempunyai risiko yang sama, kita akan memilih proyek yang akan memberikan imbalan atau perolehan yang lebih besar. Namun situasi yang sering dihadapi adalah apakah perolehan yang akan diterima cukup memadai untuk menutup risiko yang dihadapi. Pola yang dikembangkan

untuk mengatasi masalah keuntungan dan risiko adalah memaksimalkan laba (maximize profit) disamping meminimumkan risiko (minimizing risk) (Budi Raharjo, 2007).

Profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba melalui semua kemampuan dan sumber yang ada seperti kegiatan penjualan, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang dan sebagainya. Rasio profitabilitas mengukur efektivitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya dengan penjualan maupun investasi (Sofyan Syafri Harahap, 2002).

Likuiditas merupakan suatu kondisi dari suatu perusahaan yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban dalam jangka pendek dan dalam waktu yang tidak terlalu lama atau selalu siap jika suatu saat ditagih. Apabila perusahaan memiliki aktiva lancar lebih besar dari pada hutang lancar maka seharusnya perusahaan harus dapat memenuhi kewajiban keuangan tepat pada waktunya. Dengan kata lain, likuiditasnya bagus, namun sebaliknya jika perusahaan tidak mampu melaksanakan kewajiban pada saat ditagih, berarti hutang lancarnya lebih besar dari pada aktiva lancarnya, berarti dapat pula ditafsirkan dalam kondisi likuid (Abdulah Amrin, 2009).

Likuiditas mengacu pada kemampuan perusahaan untuk membayar untuk membayar beban-beban lancar dari operasinya (biasanya satu tahun atau kurang) dan hutang yang jatuh tempo. Enam ukuran likuiditas yang penting adalah perputaran piutang usaha, perputaran persediaan, rasio lancar, rasio cepat, dan rasio arus kas. Semakin tinggi rasio ini, semakin baik dan tinggi evaluasi terhadap profitabilitas perusahaan (Edward, Kung H Chen, Gery dan Thomas, 2007).

Likuiditas mengukur kemampuan perusahaan untuk melunasi kewajiban utang jangka pendek tepat pada waktunya, termasuk melunasi bagian hutang jangka

panjang yang jatuh tempo pada tahun bersangkutan. Likuiditas yang tinggi merupakan indikator bahwa risiko perusahaan rendah. Artinya perusahaan aman dari kemungkinan kegagalan membayar berbagai kewajiban lancar (Handono Mardiyanto, 2009).

Perusahaan semakin tinggi rasio lancar, seharusnya semakin besar kemampuan untuk membayar tagihannya. Rasio ini harus dianggap sebagai ukuran besar karena tidak mempertimbangkan likuiditas komponen individual aktiva lancar.

Perusahaan dengan aktiva lancar terdiri dari kas dan piutang tanpa jatuh tempo biasanya dianggap lebih likuid daripada perusahaan yang aktiva lancarnya terdiri dari persediaan (Van Horn, James C dan John M Wachowicz, 2000).

Perusahaan dengan kewajiban yang terlampaui banyak akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan tambahan dana dari luar. Kewajiban bukan sesuatu yang jelek jika dapat memberikan keuntungan kepada pemiliknya. Jika kewajiban dimanfaatkan dengan efektif dan laba yang didapat cukup untuk membayar biaya bunga secara periodik, laba yang diberikan kepada para pemegang saham ini disebut Solvabilitas. Secara Bahasa Solvabilitas berarti pengungkit (alat ungkit). Jadi, jika diterapkan dalam istilah keuangan, dapat dikatakan bahwa dengan usaha sedikit akat diperoleh hasil yang besar. Solvabilitas tercipta pada waktu laba perusahaan lebih besar dari pada bunga pinjaman yang harus dibayarnya (Kuswadi, 2005).

Menurut Kasmir (2008) Ratio Solvabilitas adalah ratio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiaya dengan hutang. Artinya berapa besar beban hutang yang ditanggung perusahaan dibandingkan dengan aktivananya.

Pembiayaan dengan utang atau Solvabilitas memiliki tiga implikasi penting, yaitu: Pertama, memperoleh dana melalui utang membuat pemegang saham dapat mempertahankan pengendalian atas

perusahaan dengan investasi yang terbatas. Kedua, kreditur melihat ekuitas atau dana yang disetor pemilik untuk memberikan margin pengaman, sehingga jika pemegang saham hanya memberikan sebagian kecil dari total pembiayaan, maka risiko perusahaan sebagian besar ada pada kreditur. Ketiga, Jika perusahaan memperoleh pengembalian yang lebih besar atas investasi yang dibiayai dengan dana pinjaman dibanding pembayaran bunga, maka pengembalian atas modal pemilik akan lebih besar (Brigham dan Houston, 2001).

Tabel 1. Data Likuiditas, Solvabilitas dan Profitabilitas PT. Surya Toto Indonesia, Tbk, Periode Tahun 2010-2019

Tahun	Liquiditas CR (%)	Solvabilitas DER (%)	Profitabilitas ROA (%)
2010	1.43	9.81	0.16
2011	1.48	9.96	0.22
2012	2.15	7.33	0.28
2013	2.54	7.78	0.47
2014	1.92	7.95	0.75
2015	2.22	7.88	0.89
2016	2.65	6.76	0.77
2017	2.18	6.65	0.84
2018	2.48	6.76	0.98
2019	2.26	6.34	0.91
Rata-rata	2.13	7.72	0.63

Sumber: <http://www.idx.co.id> diolah

Dari data diatas dapat terlihat bahwa likuiditas pada tahun 2010 sampai dengan 2019 mengalami perkembangan yang fluktuasinamun berbanding terbalik dengan hasil profitabilitas keenam emiten ini yang justru mengalami kenaikan hal ini di indikasikan karena kenaikan biaya produksi. Hal ini bertentangan dengan teori yang dinyatakan Handono Mardiyanto (2009:100) mengungkapkan bahwa peningkatan likuiditas justru akan menurunkan tingkat profitabilitas. Demikian juga sebaliknya. Likuiditas yang tinggi merupakan indikator bahwa resiko perusahaan rendah. Artinya, perusahaan aman dari kemungkinan kegagalan membayar berbagai kewajiban lancar. Namun hal itu harus merelakan rendahnya tingkat profitabilitas, yang akan berdampak terhadap rendahnya pertumbuhan perusahaan. Sebaliknya,

jika perusahaan menginginkan profitabilitas yang tinggi, perusahaan harus bersedia menghadapi rendahnya likuiditas atau risiko yang kian meningkat atas kegagalan membayar atas kegagalan membayar kewajiban jangka pendek (yang bisa menyebabkan kebangkrutan usaha). Ketika profitabilitas perusahaan turun menandakan bahwa kinerja yang kurang baik dalam pencapaian laba perusahaan. Tetapi perusahaan masih dapat meningkatkan profitabilitas dengan cara memaksimal penggunaan hutang dalam menunjang yang terlihat dari solvabilitas sehingga dimana profitabilitas perusahaan akan meningkat seiring dengan peningkatan solvabilitas sebagaimana yang dinyatakan oleh I Made Sudana (2011:158) yang mengungkapkan bahwa Pengaruh hutang dalam pembelanjaan investasi perusahaan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba atas modal yang digunakan (ROA).

Berdasarkan gambaran tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Likuiditas

Likuiditas adalah suatu kondisi dari suatu perusahaan yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban dalam jangka pendek dan dalam waktu yang tidak terlalu lama atau selalu siap jika suatu saat ditagih (Abdullah Amrin,2009). Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Current Ratio*

2. Solvabilitas

Solvabilitas merupakan ratio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai dengan hutang. Artinya berapa besar beban hutang yang ditanggung perusahaan dibandingkan dengan aktivasnya (Kasmir,2008). Dalam penelitian ini menggunakan alat uku *Debt to Asset Ratio*

3. Profitabilitas

Profitabilitas adalah hasil bersih dari sejumlah kebijakan dan keputusan yang dipilih oleh manajemen suatu organisasi (John A Pearce dan Richard B Robinson 2008:241). Dalam penelitian nii menggunakan alat ukur *Return on Asset*.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berdasar laporan keuangan selama 10 tahun PT. Surya Toto Indonesia, Tbk

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini laporan keuangan selama 10 tahun.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis baik parsial maupun simultan.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase minimum dan maksimum, persentase rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Descriptive Statistics			Std. Deviation
		Minimum	Maximum	Mean	
CR (X1)	10	1.43	2.65	2.1310	.41439
DER (X2)	10	6.34	9.96	7.7220	1.26984
ROA (Y)	10	.16	.98	.6270	.31334

Valid N (listwise)	1				
	0				

Current Ratio diperoleh nilai minimum sebesar 1,43% dan nilai maximum 2,65% dengan rata-rata sebesar 2,13% dengan standar deviasi 0,414%.

Debt to Asset Ratio diperoleh nilai minimum sebesar 6,34% dan nilai maximum 9,96% dengan nilai rata-rata sebesar 7,72% dengan standar deviasi 1,26%.

Return on Asset diperoleh nilai minimum sebesar 0,16% dan nilai maximum 0,98% dengan rata-rata sebesar 0,62% dengan standar deviasi 0,31%.

2. Analisis Verifikatif.

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.162	1.504		1.437	.194
CR (X1)	-.012	.336	-.016	-.036	.972
DER (X2)	-.195	.110	-.792	-1.780	.118

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,162 - 0,012X1 - 0,195X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,162 diartikan jika *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* tidak ada, maka telah terdapat nilai *Return on Asset* sebesar 2,162 point.
- 2) Koefisien regresi *Current Ratio* sebesar -0,012, angka ini negatif artinya setiap ada penurunan *Current Ratio* sebesar -0,012 maka *Return on Asset* juga akan mengalami penurunan sebesar -0,012 point.
- 3) Koefisien regresi *Debt to Asset Ratio* sebesar -0,195, angka ini negatif artinya setiap ada penurunan *Debt to Asset Ratio* sebesar -0,195 maka *Return on Asset* juga akan mengalami penurunan sebesar -0,195 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Current Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

		CR (X1)	ROA (Y)
CR (X1)	Pearson Correlation	1	.653*
	Sig. (2-tailed)		.041
ROA (Y)	Pearson Correlation	.653*	1
	Sig. (2-tailed)	.041	

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

b. Listwise N=10

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,653 artinya *Current Ratio* memiliki hubungan yang kuat terhadap *Return on Asset*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

		DER (X2)	ROA (Y)
DER (X2)	Pearson Correlation	1	-.778**
	Sig. (2-tailed)		.008



ROA (Y)	Pearson Correlation	-.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	

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

b. Listwise N=10

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,778 artinya *Debt to Asset Ratio* memiliki hubungan yang negatif kuat terhadap *Return on Asset*.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.493	.22319

a. Predictors: (Constant), DER (X2), CR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,778 artinya *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap *Return on Asset*.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Current Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.355	.25164

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,427 artinya *Current Ratio* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,7% terhadap *Return on Asset*.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.556	.20879

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,605 artinya *Debt to Asset Ratio* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,5% terhadap *Return on Asset*.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.493	.22319

a. Predictors: (Constant), DER (X2), CR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,605 artinya *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,5% terhadap *Return on Asset*, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis *Current Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.426	.439		-.970	.360
CR (X1)	.494	.202	.653	2.440	.041

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,306), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Current Ratio* terhadap *Return on Asset*.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	2.109	.428		4.925	.001
DER (X2)	-.192	.055	-.778	-3.503	.008

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 2,306), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset*.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return on Asset*.

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.535	2	.267	5.369	.039 ^b
Residual	.349	7	.050		
Total	.884	9			

a. Dependent Variable: ROA (Y)

b. Predictors: (Constant), DER (X2), CR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (5,369 > 4,350), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh *Current Ratio* Terhadap *Return on Asset*

Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* 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 (7,809 > 2,306). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara *Current Ratio* terhadap *Return on Asset*.

2. Pengaruh *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return on Asset*

Debt to Asset Ratio berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan korelasi sebesar -0,778 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 2,306). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset*.

3. Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return on Asset*

Current Ratio dan *Debt to Asset Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,162 - 0,012 - 0,195X2$, nilai korelasi sebesar 0,778 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (5,369 > 4,350). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,306).
- Debt to Asset Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 2,306).
- Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain. Uji

hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (5,369 > 4,350).

Saran

- a. Perusahaan harus memperhatikan tingkat likuiditasnya, dimana kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban-kewajiban masih belum optimal karena tingkat kemampuan perusahaan dibeban beberapa tahun penelitian banyak mengalami penurunan. Walaupun dalam membayarkan hutang perusahaan tetap dapat terkendali.
- b. Perusahaan harus memperhatikan tingkat aktifitasnya, dimana kemampuan perusahaan untuk menciptakan penjualan dengan menggunakan seluruh aktiva yang dimilikinya.
- c. Perusahaan harus memperhatikan tingkat profitabilitas, Hal ini masih dapat diperbaiki dengan mengupayakan keuntungan yang maksimal diantaranya mengupayakan tagihan atau piutang yang bermasalah atau semaksimal pengembalian secara tepat waktu yang selanjutnya akan menambah jumlah keuntungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito & Martono, (2010) "Manajemen Keuangan" Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Agus Sartono. (2010). "Manajemen Keuangan Toeri dan Aplikasi", Edisi keempat, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Riyanto, (2011). "Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan". Edisi ke empat, BPFE Yogyakarta.
- Brigham, F. Eugene dan Joel, F. Houston. "Dasar-dasar Manajemen Keuangan". Edisi Kesepuluh, JilidI. Salemba Empat. Jakarta : 2008
- Fahmi, Irham (2012), "Pengantar Manajemen Keuangan" Cetakan pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Haque, M. G., Nurjaya, N.,Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- Harahap, Sofyan Safri. "Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan". Raja Grafindo Persada. Jakarta : 2002
- Hasibuan, Malayu S.P "Pengantar Manajemen". CV. Alfabeta. Bandung : 2012
- Hushan, Suad dan Enny Pudjiastuti. "Dasar-dasar Manajemen Keuangan". Edisi Keenam. UPP STIM YKPN. Yogyakarta:2012
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2019). The Effect of Liquidity and Working Capital Turnover on Profitability at PT. Sumber Cipta Multiniaga, South Jakarta. *PINISI Discretion Review*, 3(1), 29-38.
- Kasmir (2010), "Analisis Laporan keuangan", penerbit raja grafindo persada, Jakarta
- Kasmir. "Analisis Laporan Keuangan". PT. Rajawali Persada Jakarta : 2014
- Kasmir. "Analisis Laporan Keuangan". Raja Grafindo Persada Jakarta : 2012
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Lutfi, A. M., Erlangga, H., Nurjaya, N., Priadana, S., & Dwiwarman, D. A. (2021). Pengaruh Capital Adequacy Ratio Dan Bopo Ratio Terhadap

- Return On Asset Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Periode 2010-2019. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3).
- Martono dan Agus Harjito, (2011). "Manajemen Keuangan", Jakarta: Penerbit Ekonisia..
- Martono dan Agus Harjito. "Manajemen Keuangan". Ekonosia. Yogyakarta : 2010
- Munawir (2010), "Analisis Laporan Keuangan", Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Najibullah, et al. (2021). Pengaruh non Performing Financing dan Financing to Deposit Ratio terhadap Pembiayaan pada Bank DKI Syariah. *Jurnal Neraca Peradaban*. Volume 1. Issue1. Pages 48-5
- Nurjaya, et al (2021). Pengaruh Liquiditas dan Profitabilitas terhadap Return Saham: Studi Empiris Pada Perusahaan Real Estate Dan Property Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019. *Jurnal Tadbir Peradaban Volume 1. Issue.1. Pages 60-68*.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855.
- Rodoni, A, Ali, H. "Manajemen Keuangan". Mitra Wacana Media. Jakarta : 2010
- S.Munawir. "Analisa Laporan Keuangan". Liberty. Jogjakarta:2013 (Edisi Keempat)
- Salam, A., Hikmat, I., Haquei, F., & Badariah, E. (2021). The Influence of Share Ownership, Funding Decisions, Csr and Financial Performance of Food Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12698-12710.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sartono, "Manajemen Keuangan Aplikasi Dan Teori", Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Sawir, (2003). "Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan", Cetakan ketiga, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto, H, B. "Pengantar Manajemen". BumiAksara. Jakarta : 2011
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni, "Manajemen Keuangan (Pemahaman Laporan Keuangan, Pengelolaan Aktiva, Kewajiban dan Modal serta Pengukuran
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Alfabeta. Bandung : 2009
- Sutrisno. "Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi". Ekonosia. Yogyakarta : 2005
- Wijaya, Toni. "Cepat Menguasai SPSS 20" Cahaya Atma Pustaka. Yogyakarta:2012
- Wiratna Sujarweni, V. "Metodologi Penelitian". Pustaka Baru Press. Yogyakarta : 2014.



PENGARUH QUICK RATIO DAN LONG TERM DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT. WASKITA KARYA Tbk PERIODE 2012-2019

¹Yulian Bayu Ganar, ²Putri Kusmiyati

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*yubaga29@gmail.com](mailto:yubaga29@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Quick Ratio dan Long Term Debt to Equity Ratio terhadap Harga Saham. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diolah berupa laporan keuangan PT. Waskita Karya Tbk periode 2012 sampai dengan periode 2019. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Quick Ratio (QR), Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER) secara simultan berpengaruh terhadap Harga Saham. Secara parsial menunjukkan bahwa Quick Ratio mempunyai pengaruh negatif terhadap Harga Saham sedangkan Long Term Debt to Equity Ratio tidak berpengaruh terhadap Harga Saham pada PT. Waskita Karya Tbk. Untuk mendapatkan data keuangan tersebut penulis mengunjungi website PT.Waskita Karya Tbk dan Bursa Efek Indonesia (IDX).

Kata Kunci : Quick Ratio (QR), Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER) dan Harga Saham

Abstract

This study aims to determine the effect of the variable Quick Ratio and Long Term Debt to Equity Ratio on stock prices. This type of research is quantitative. The data processed in the form of financial statements of PT. Waskita Karya Tbk for the period 2012 to 2019. The results of this study indicate that the Quick Ratio (QR), Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER) simultaneously affect stock prices. Partially shows that the Quick Ratio has a negative effect on the Stock Price while the Long Term Debt to Equity Ratio has no effect on the Stock Price at PT. Waskita Karya Tbk. To get the financial data, the writer visited the website of PT. Waskita Karya Tbk and the Indonesia Stock Exchange (IDX).

Keywords : Quick Ratio (QR), Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER) and Stock Price

PENDAHULUAN

Bertambahnya jumlah perusahaan baru dari hari ke hari membuat persaingan dunia bisnis di Indonesia menjadi semakin ketat persaingannya. Terdapat perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, jasa, manufaktur, maupun dagang yang saling bersaing untuk dapat bertahan dan menjadi yang terbaik. Hal tersebut adalah untuk mendorong perusahaan agar terus melakukan strategi yang baik untuk menghindari kerugian.

PT. Waskita Karya adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang konstruksi. BUMN ini didirikan pada tanggal 1 Januari 1961, bercikal bakal dari sebuah perusahaan Belanda bernama "Volker Aannemings

Maatschappij N.V.", yang diambil alih berdasarkan Keputusan No.62 Pemerintah Tahun 1961.

Salah satu konsep dalam manajemen keuangan bahwa tujuan yang ingin dicapai adalah memaksimalkan nilai perusahaan. Tujuan tersebut dicapai dengan memaksimalkan nilai pasar pada harga saham yang bersangkutan. Harga saham merupakan nilai sekarang dari arus kas yang akan diterima oleh pemilik saham dikemudian hari. Harga saham akan mencerminkan kinerja suatu perusahaan bila kinerja perusahaan buruk biasanya harga saham akan turun. Sebaliknya, jika kinerja perusahaan membaik maka harga saham akan naik.

Tabel 1. Nilai Saham PT. Waskita Karya Tbk. Periode 2012-2019

Tahun	Harga Saham (Rp)
2012	439
2013	395
2014	1,433
2015	1,670
2016	2,550
2017	2,210
2018	1,680
2019	1,485

Sumber : Dunia Investasi

Di dalam pasar modal harga saham dapat naik ataupun turun. Perkembangan harga saham selain di pengaruhi faktor makro ekonomi yang berada diluar perusahaan, juga dipengaruhi oleh faktor mikro ekonomi. Faktor mikro ekonomi merupakan faktor yang berada di dalam perusahaan, antara lain ditunjukkan oleh rasio keuangan perusahaan seperti *Quick Ratio (QR)*, *Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER)*, dan lain-lainnya. Segala aktivitas yang dilakukan perusahaan tidak hanya serta merta tanpa penilaian dan diuji, tetapi perlu adanya pertanggungjawaban dalam bentuk laporan keuangan. Pemilik suatu usaha akan mengetahui kondisi keuangan dan kemajuan serta kinerja usahanya dari laporan keuangan.

Quick Ratio, rasio keuangan ini digunakan ketika dalam suatu perusahaan ingin mengukur kemampuan perusahaannya dalam memenuhi kewajibannya untuk jangka pendek. Pemenuhan kewajiban tersebut dilakukan dengan menggunakan asset perusahaan yang bersifat liquid (asset berwujud). Rasio ini merupakan perbandingan antara aset, persediaan dan hutang. Nilai *Quick Ratio* yang baik adalah bernilai 1 maka semakin baik posisi keuangan perusahaan tersebut.

Tabel 2. Nilai *Quick Ratio* PT. Waskita Karya Tbk. Periode 2012-2019

Tahun	QR (kali)
2012	1.39
2013	1.38
2014	1.28
2015	1.26
2016	1.09
2017	0.94

2018	1.09
2019	0.99

Sumber : Laporan keuangan akhir tahun PT. Waskita Karya Tbk

Berdasarkan data dan hasil tabel 2 tersebut, menunjukkan bahwa *Quick Ratio* pada PT. Waskita Karya Tbk, dalam 8 tahun terakhir berturut-turut mengalami fluktuasi terjadi penurunan dari tahun 2012 sampai tahun 2017, mengalami kenaikan pada tahun 2018, dan mengalami penurunan tahun 2019.

Long Term Debt to Equity Ratio, rasio ini digunakan untuk mengukur berapa bagian dari setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan jaminan hutang jangka panjang. Rasio ini merupakan perbandingan antara hutang jangka panjang dan modal. Dengan demikian besarnya hutang jangka panjang membawa pengaruh besar pada *net profit margin*. Hal ini menyebabkan hak para pemegang saham akan berkurang dan akan berpengaruh terhadap minat investor yang juga akan mempengaruhi harga saham yang semakin menurun.

Tabel 3. Nilai *Long Term Debt to Equity Ratio* PT. Waskita Karya Tbk. Periode 2012-2019

Tahun	LTDtER (%)
2012	0.53
2013	0.41
2014	0.69
2015	0.72
2016	0.79
2017	1.00
2018	1.34
2019	1.66

Sumber : Laporan keuangan akhir tahun PT. Waskita Karya Tbk - Website Perusahaan.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa *Long Term Debt to Equity Ratio* cenderung mengalami kenaikan tiap tahunnya, dapat dilihat kenaikan rasio LTDtER ditunjukkan dari tahun 2012 sampai tahun 2013 mengalami penurunan, dan pada tahun 2014 sampai dengan 2019 mengalami kenaikan. Maka dapat dikatakan PT. Waskita Karya Tbk mengalami kenaikan juga penurunan hutang atau kewajiban yang ditanggung oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan maka semakin

tinggi *Quick Ratio* suatu perusahaan maka bisa dikatakan perusahaan tersebut baik dan cepat dalam melunasi hutang lancarnya.

Dengan seperti itu akan membuat para investor tertarik untuk berinvestasi. Sebaliknya, ketika *Long Term Debt to Equity Ratio* menunjukkan angka yang rendah, berarti investor akan merasa aman untuk menanamkan modalnya dan imbasnya adalah dapat menarik minat investor karena harga saham perusahaan pun dapat naik. Maka dalam kesempatan ini peneliti tertarik untuk meneliti variabel yang mempengaruhi Harga Saham PT. Waskita Karya Tbk.

Dimana peneliti mengamati ketika *Quick Ratio* dan *Long Term Debt to Equity Ratio* mengalami fluktuasi diikuti juga dengan perubahan Harga Saham. Atas dasar pertimbangan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh Quick Ratio dan Long Term Debt to Equity Ratio terhadap Harga Saham pada PT. Waskita Karya Tbk Periode 2012-2019**".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut Wijayanto (2012:2) Manajemen yaitu "Ilmu dan seni, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi"

2. Pengertian Manajemen Keuangan

Menurut Sartono dalam Kamaluddin (2017:248) "Sebagai manajemen dana baik yang kaitan dengan pengalokasian dana dalam berbagai bentuk investasi secara efektif maupun usaha pengumpulan dana untuk pembiayaan investasi atau pembelanjaan secara efisien". Sedangkan menurut (Brigham & Houston) dalam Nurwita (2020:4) "Seni dan ilmu untuk me-manage uang yang meliputi proses, institusi atau lembaga, pasar dan instrumen yang terlibat dengan masalah transfer uang diantara individu, bisnis dan pemerintah".

3. Laporan Keuangan

Menurut Kasmir dalam Septiana (2019:3) "Laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau pada suatu periode tertentu.

4. Likuiditas

Menurut Fred Weston dalam Kasmir (2017:129) "Rasio likuiditas (*liquidity ratio*) merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek" Artinya apabila perusahaan ditagih, perusahaan akan mampu untuk memenuhi utang tersebut.

5. Harga Saham

Harga Saham menurut Ayu dan Edy Handoyo dalam Darmawan (2016:88) adalah "Harga yang terkandung dalam surat kepemilikan bagian modal berdasarkan penilaian pasar yang dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran di bursa efek".

6. Solvabilitas

Menurut Kasmir (2017:151) Rasio solvabilitas atau leverage ratio merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai dengan utang. Artinya berapa besar beban utang yang ditanggung perusahaan dibandingkan dengan aktivitya.

METODE

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka dan mengacu pada perhitungan dengan data-data yang berasal dari laporan tahunan PT. Waskita Karya periode 2012-2019. Dalam penelitian ini Variabel yang digunakan adalah Quick Ratio dan Long Term Debt to Equity Ratio dan Harga Saham. Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan PT. Waskita Karya Tbk. Sample dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan berupa neraca dan laporan laba rugi pada PT. Waskita Karya Tbk periode 2012-2019.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Regresi Linier

Berganda, Uji Asumsi Klasik, Hipotesis, Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Quick Ratio	8	0.94	1.39	1.1775	0.17335
Long Term Debt to Equity Ratio	8	0.41	1.66	0.8925	0.42196
Harga Saham	8	395	2550	1482.75	757.532
Valid N (listwise)	8				

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 8, dari 8 data sampel Harga Saham (Y), nilai minimum sebesar Rp. 395, nilai maksimum Rp. 2550, nilai mean sebesar Rp. 1482,75, dan nilai standar deviasi sebesar Rp. 757,532

Quick Ratio (X₁) nilai minimum sebesar 0,94, nilai maksimum sebesar 1,39, nilai mean sebesar 1,1775, dan nilai standar deviasi sebesar 0,17335.

Long Term Debt to Equity Ratio (X₂) nilai minimum sebesar 0,41, nilai maksimum sebesar 1,66, nilai mean

sebesar 0,8925, dan nilai standar deviasi sebesar 0,42196.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Hendri (15:12) Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen

Rumus regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8692.583	2568.709		3.384	0.020
	Quick Ratio	-5360.133	1723.711	-1.227	-3.110	0.027
	Long Term Debt to Equity Ratio	-1006.471	708.134	-0.561	-1.421	0.214

a. Dependent Variable: Harga Saham

Harga Saham = 8692,583 -5360,133X₁ - 1006,471X₂

a. Konstanta (a) adalah sebesar 8692,583

Artinya, jika Quick Ratio dan Long Term Debt to Equity Ratio bernilai (0) maka Harga Saham adalah 8692,583

b. Nilai koefisien regresi variabel Quick Ratio bernilai negatif yaitu sebesar -5360,133 .

Artinya bahwa variabel Quick Ratio memiliki pengaruh negatif terhadap harga saham. Bila variabel Quick Ratio sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Harga Saham sebesar 5360,133 satuan dengan

asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel *Long Term Debt to Equity Ratio* bernilai negatif yaitu sebesar -1006,471.

Artinya bahwa variabel *Long Term Debt to Equity Ratio* memiliki pengaruh negatif terhadap terhadap Harga Saham. Bila variabel *Long Term Debt to Equity Ratio* sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Harga Saham sebesar 1006,471 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

3. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara parsial individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen.

Menurut Ghozali dalam Sari (2018:48) Uji t dilakukan untuk membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel} \alpha = 0,05$
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha = 0,05$

Adapun rumus untuk mencari t_{tabel} yaitu :

- $t_{tabel} = \alpha / 2 ; n$ (jumlah sampel yang digunakan - k (jumlah variabel independent - 1
- $t_{tabel} = 0,05 / 2 ; 8 - 2 - 1$
- $t_{tabel} = 0,025 ; 5$

Maka diperoleh t_{tabel} sebesar = 2,571. Berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8692.583	2568.709		3.384	0.020
	Quick Ratio	-5360.133	1723.711	-1.227	-3.110	0.027
	Long Term Debt to Equity Ratio	-1006.471	708.134	-0.561	-1.421	0.214

a. Dependent Variable: Harga Saham

Hasil uji t antara variabel *Quick Ratio* terhadap variabel Harga Saham menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -3,110 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 yang artinya angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau ($0,027 < 0,05$), derajat kebebasan t_{tabel} sebesar 2,571 dan dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} (-3,110) > t_{tabel} (2,571)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a terima yang artinya bahwa *Quick Ratio* secara parsial berpengaruh negatif (-) terhadap Harga Saham.

Selanjutnya hasil uji t antara *Long Term Debt to Equity Ratio* terhadap Harga Saham

menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,421 dengan nilai signifikansi sebesar 0,214 yang artinya angka ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 atau ($0,214 > 0,05$), derajat kebebasan t_{tabel} sebesar 2,571 dan dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} (-1,421) < t_{tabel} (2,571)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa *Long Term Debt to Equity Ratio* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Harga Saham.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali dalam Sari (2018:48) Uji statistik F pada

dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Menurut Ghozali dalam Sari (2018:48) Uji f dilakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$

Adapun rumus untuk mencari F_{tabel} yaitu :

- Tingkat signifikansi = 5% atau 0,05
- $F_{tabel} = k$ (jumlah variabel independen) ; n (jumlah sampel yang digunakan - k (jumlah variabel independen))
- $F_{tabel} = 2 ; 8 - 2$
- $F_{tabel} = 2 ; 6$

Maka diperoleh F_{tabel} pada penelitian ini sebesar = 5,14. Berikut ini hasil uji F dengan menggunakan pengujian statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2889365.733	2	1444682.866	6.406	.042 ^b
	Residual	1127613.767	5	225522.753		
	Total	4016979.500	7			

a. Dependent Variable: Harga Saham

b. Predictors: (Constant), Long Term Debt to Equity Ratio, Quick Ratio

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian *Analysis Of Variance* (ANOVA) pada tabel 4.14 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,406 dengan nilai signifikansi 0,042, yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau ($0,042 < 0,05$), sedangkan F_{tabel} sebesar 5,14. Dengan kondisi ini dimana F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($6,406 > 5,14$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa *Quick Ratio* dan *Long Term Debt to Equity Ratio* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Harga Saham.

4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono dalam Munadjat (2019:68) Koefisien Korelasi "Angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih". Koefisien korelasi dapat digunakan untuk mengukur atau mengetahui pengaruh *Quick Ratio* dan *Long Term Debt to Equity Ratio* terhadap Harga Saham.

Nilai koefisien korekasi paling kecil 1 dan paling besar 1. Jadi jika $r =$ koefisien korelasi, maka nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut : $1 \leq |r| \leq 1$.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

		Correlations		
		Harga Saham	Quick Ratio	Long Term Debt to Equity Ratio
Pearson Correlation	Harga Saham	1.000	-0.778	0.420
	Quick Ratio	-0.778	1.000	-0.799
	Long Term Debt to Equity Ratio	0.420	-0.799	1.000
Sig. (1-tailed)	Harga Saham		0.011	0.150
	Quick Ratio	0.011		0.009

	Long Term Debt to Equity Ratio	0.150	0.009	
N	Harga Saham	8	8	8
	Quick Ratio	8	8	8
	Long Term Debt to Equity Ratio	8	8	8

a. Korelasi parsial *Quick Ratio* dengan Harga Saham

Hasil perhitungan korelasi parsial *Quick Ratio* dapat dinilai koefisien negatif sebesar 0,778. Maka dapat disimpulkan bahwa *Quick Ratio* dengan Harga Saham memiliki hubungan negatif dan Kuat. Sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi 0,60-0,799 mempunyai hubungan yang Kuat.

b. Korelasi parsial *Long Term Debt to Equity Ratio* dengan Harga Saham

Hasil perhitungan korelasi parsial *Long Term Debt to Equity Ratio* dapat dinilai koefisien positif 0,420. Maka dapat disimpulkan bahwa *Long Term Debt to Equity Ratio* dengan Harga Saham memiliki hubungan positif dan Sedang. Sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi 0,40-0,599 mempunyai hubungan yang Sedang.

Korelasi Simultan *Quick Ratio* dan *Long Term Debt to Equity Ratio* terhadap Harga Saham.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	0.719	0.607	474.892

a. Predictors: (Constant), Long Term Debt to Equity Ratio, Quick Ratio

b. Dependent Variable: Harga Saham

Sumber : Output SPSS

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (KD) adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh *Quick Ratio* dan *Long Term Debt to Equity Ratio* terhadap Harga Saham. Nilai koefisien

determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary pada kolom *R square*. Nilai yang tertera selanjutnya diubah ke dalam bentuk persen (dengan dikali 100%). Berikut ini data pada tabel model Summary tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	0.719	0.607	474.892

a. Predictors: (Constant), Long Term Debt to Equity Ratio, Quick Ratio

Berdasarkan tabel 10. Model Summary di atas besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,719$, maka $(KD = r^2 \times 100\% = 0,719 \times 100\% = 71,90\%$ jadi dapat disimpulkan bahwa *Quick Ratio* dan *Long Term Debt to Equity Ratio* berpengaruh sebesar 71,90% terhadap Harga Saham, sedangkan 28,10% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh *Quick Ratio* (QR) dan *Long Term Debt to Equity Ratio* (LTDtER) terhadap Harga Saham

pada PT. Waskita Karya Tbk Periode 2012-2019, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Quick Ratio* secara parsial berpengaruh negatif (-) terhadap Harga Saham dengan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,110 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 yang artinya angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau ($0,027 < 0,05$), derajat kebebasan t_{tabel} sebesar 2,571 dan dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} (-3,110) > t_{tabel} (2,571)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a yang artinya bahwa *Quick Ratio* secara parsial berpengaruh negatif (-) terhadap Harga Saham.
2. *Long Term Debt to Equity Ratio* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Harga Saham dengan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,421 dengan nilai signifikansi sebesar 0,214 yang artinya angka ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 atau ($0,214 > 0,05$), derajat kebebasan t_{tabel} sebesar 2,571 dan dengan melakukan perbandingan yaitu $t_{hitung} (-1,421) < t_{tabel} (2,571)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a yang artinya bahwa *Long Term Debt to Equity Ratio* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Harga Saham.

Quick Ratio dan *Long Tern Debt to Equity Ratio* terhadap Harga Saham dengan uji hipotesis di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 6,406 dengan nilai signifikansi 0,042, yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau ($0,042 < 0,05$), sedangkan F_{tabel} sebesar 5,14. Dengan kondisi ini dimana F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($6,406 > 5,14$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa *Quick Ratio* dan *Long Term Debt to Equity Ratio* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Harga Saham.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan dari hasil penelitian mengenai pengaruh *Quick Ratio* (QR) dan *Long Term Debt to Equity Ratio* (LTDtER) terhadap Harga Saham PT.

Waskita Karya Tbk. Periode 2012-2019 maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Investor
Variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Harga Saham secara parsial adalah *Long Term Debt to Equity Ratio*. Dengan demikian variabel tersebut kurang mampu digunakan oleh pihak manajemen maupun investor untuk memprediksi pengaruh Harga Saham pada PT. Waskita Karya Tbk. dan diharapkan investor mempertimbangkan pada saat melakukan keputusan investasi.
2. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan *Long Term Debt to Equity Ratio*, karena sesuai dengan penelitian ini variabel tersebut menjadi acuan bagi investor untuk berinvestasi. Selanjutnya, perusahaan tetap berupaya mengelola keuangan perusahaan dengan baik. Karena dengan menerapkan pengelolaan dana kreditur dengan baik, maka perusahaan mencerminkan kinerja yang baik. Sehingga akan memberikan respon positif bagi investor untuk membeli saham
3. Untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukan variabel bebas lainnya untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Harga Saham.
 - b. Jangka waktu penelitian dapat diperpanjang dan dengan jumlah sampel perusahaan yang lebih besar. Perpanjangan periode penelitian dan pembahasan jumlah sampel agar memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Febrianty., Siswai, I, B, A, D, H., Jony., Supitriyani., Astuti., Jatiningrum, C, I, A., & Yuniningsih. (2020). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Darmawan A. (2016). Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas dan

- Profitabilitas Terhadap Harga Saham. *Jurnal Stei Ekonomi*, 25(1)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Undip
- Hendri, E. (2015). Pengaruh Debt to Asset Ratio (Dar), Long Term Debt To Equity Ratio (LTDER) Dan Net Profit Margin (NPM) terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(2).
- Kamaluddin, A. (2017). *Administrasi Bisnis*. Makasar: CV SAH MEDIA.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. RAJAGAFINDO PERSADA
- Lutfi, A. M., Erlangga, H., Nurjaya, N., Priadana, S., & Dwiwarman, D. A. (2021). Pengaruh Capital Adequacy Ratio Dan Bopo Ratio Terhadap Return On Asset Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Periode 2010-2019. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3).
- Najibullah, et al. (2021). Pengaruh non Performing Financing dan Financing to Deposit Ratio terhadap Pembiayaan pada Bank DKI Syariah. *Jurnal Neraca Peradaban*. Volume 1. Issue1. Pages 48-5
- Nurjaya, et al (2021). Pengaruh Liquiditas dan Profitabilitas terhadap Return Saham: Studi Empiris Pada Perusahaan Real Estate Dan Property Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019. *Jurnal Tadbir Peradaban Volume 1. Issue.1*. Pages 60-68.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855.
- Salam, A., Hikmat, I., Haquei, F., & Badariah, E. (2021). The Influence of Share Ownership, Funding Decisions, Csr and Financial Performance of Food Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12698-12710.
- Sari, W. P. (2018). Pengaruh Rasio Keuangan terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 43-52.
- Septiana, A. (2019). *Analisis Laporan Keuangan Konsep Dasar dan Deskripsi Laporan Keuangan*. Jakarta: DUTA MEDIA PUB LISHING
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. ALFABETA.



**PENGARUH KUALITAS PRODUK FASTA DAN
KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN
PADA RESTORAN PEPPER LUNCH CABANG CENTRAL PARK
JAKARTA BARAT**

¹Hastono, ²Mila Diana

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen00340@unpam.ac.id](mailto:dosen00340@unpam.ac.id)

Abstrak

Peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan kualitas pelayanan secara simultan terhadap kepuasan pelanggan pada restoran pepper lunch cabang Central Park Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas. Kemudian uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskeastisitas, autokorelasi. Kemudian uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, korelasi product moment, dan koefisien determinasi, dan terakhir uji t dan uji f dalam pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 95 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas produk (X1) dan kualitas pelayanan (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan dengan persamaan regresi $Y = -0,624 + 0,573X1 + 0,422X2$. Hasil analisis regresi. Tingkat hubungan antara variabel pengaruh kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan adalah 0,807 atau sangat kuat. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (86,195 > 2,72) hal ini diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kualitas produk dan kualitas layanan untuk kepuasan pelanggan, dapat diterima.

Kata Kunci: Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan

Abstract

The researcher aims to determine the effect of product quality and service quality simultaneously on customer satisfaction at the pepper lunch restaurant, Central Park West Jakarta branch. The research method used is quantitative. The data analysis technique in this research is Validity and Reliability Test. Then the classical assumption test includes normality test, multicollinearity, heteroskeasticity, auto correlation. Then simple linear regression test, multiple linear regression test, product moment correlation, and coefficient of determination, and finally t test and f test in hypothesis testing. Sampling technique used in this study using the Slovin formula obtained a sample of 95 respondents. The results showed that product quality (X1) and service quality (X2) had a positive effect on customer satisfaction with the regression equation $Y = -0.624 + 0.573X1 + 0.422X2$. Regression analysis results. The level of relationship between the variables of the influence of product quality and service quality on customer satisfaction is 0.807 or very strong. Hypothesis testing using statistical tests obtained F arithmetic value > F table or (86.195 > 2.72) this is reinforced by a significance probability value of $0.000 < 0.05$, for that the third hypothesis which states that there is a simultaneous positive and significant effect between quality product and service quality to customer satisfaction, is acceptable.

Keywords: Product Quality, Service Quality and Customer Satisfaction

PENDAHULUAN

Pelanggan merupakan *asset* sekaligus satu - satunya yang menilai baik atau buruknya kualitas produk dan kualitas layanan di restoran tersebut. Oleh karena itu salah satu syarat yang harus dipenuhi

oleh restoran agar mencapai kesuksesan dan kelangsungan hidupnya adalah berusaha untuk menciptakan kenyamanan, ketepatan, keamanan dan kepuasan bagi para pelanggan sesuai dengan jasa yang ditawarkannya. Dengan demikian setiap

restoran mampu untuk memahami perilaku pada konsumen. Kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen menurut (Tjiptono, 2010 : 123).

Namun pada akhirnya dewasa ini banyak sekali ditemukan pelanggan yang masih mengeluhkan mengenai pelayanan yang diberikan oleh restoran pepper lunch

terhadap pelanggan. Khususnya pada restoran pepper lunch mall central park jakarta barat seperti misalnya komplainnya pelanggan yang diakibatkan karena mengenai sikap kurang ramah tamahnya beberapa karyawan/karyawati restoran pepper lunch central park jakarta barat dalam melayani pelanggan dan masih banyak keluhan dari pelanggan yang bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Keluhan Pelanggan Terhadap Kualitas Pelayanan Periode Tahun 2017-2019

No	Keluhan	Tahun			Jumlah	Persentase (%)
		2017	2018	2019		
1	Kenyaman tempat kurang luas	15	18	20	53	3%
2	Kurangnya kecepatan dalam penyajian	22	25	28	75	5%
3	Kualitas pelayanan dari karyawan kurang baik	24	28	31	83	6%

Sumber: Restaurant Papper Lunch Central Park Jakarta Barat

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 53 keluhan pelanggan atas Kenyaman tempat kurang luas, 75 keluhan atas Kurangnya kecepatan dalam penyajian, 83 keluhan atas kualitas pelayanan karyawan kurang baik. Pada dasarnya posisi pelayanan merupakan faktor pendukung terhadap aktivitas pemasaran. Jika pelayanan yang diberikan memenuhi permintaan pelanggan, maka pelanggan akan merasa puas dan apabila pelayanan berada di bawah tingkat yang diharapkan maka pelanggan akan merasa

kurang/tidak puas. Pelanggan yang tidak puas terhadap kualitas pelayanan yang diberikan dengan sendirinya akan menceritakan kepada orang lain sebagai komplain atas ketidakpuasannya.

Berangkat dari hal tersebut penurunan jumlah pelanggan pada *restaurant* dapat dilihat khususnya pada *restaurant* dapat dilihat khususnya pada Restoran pepper lunch central park jakarta periode tahun 2017 sampai dengan 2019 yaitu:

Tabel 2. Tabel Total Jumlah Pelanggan Restoran Pepper Lunch Central Park Jakarta Barat

Bulan	Tahun		
	2017	2018	2019
Januari	162	156	113
Februari	137	142	194
Maret	172	161	203
April	167	167	162
Mei	143	157	133
Juni	153	124	157
Juli	183	149	205
Agustus	161	140	159
September	159	162	143
Oktober	134	159	171
November	151	149	183
Desember	168	166	197
Total pelanggan	1900	2500	2020

Sumber : Restoran Pepper Lunch Central Park jakarta Barat (2017-2019)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah pelanggan pada

tahun 2018 mengalami peningkatan dari tahun 2017 dengan jumlah total pelanggan 2500 pelanggan, sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan dengan jumlah total pelanggan 2020 pelanggan.

Penjualan disuatu perusahaan Untuk mengingat perkembangan suatu usaha tergantung pada hasil penjualan yang merupakan sumber utama perolehan laba perusahaan. Maka pengelolaan kualitas produk dan kualitas layanan harus dilakukan secara terencana dan konseptual.

Kualitas pelayanan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan konsumen. Kualitas memberikan suatu dorongan kepada konsumen untuk menjalin ikatan hubungan yang kuat dengan perusahaan. Kualitas pelayanan juga menjadi salah satu kunci utama keberhasilan. Hal tersebut sepeham dengan pendapat kualitas pelayanan menurut (Lupiyoadi dan Hamdani, 2010:175-181) dimana kualitas pelayanan adalah upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaian untuk mengimbangi harapan pelanggan.

Restoran yang menerapkan strategi dalam hal pelayanan terhadap konsumen adalah Restoran pepper lunch yang ada di central park jakarta barat, yang bergerak di jasa pelayanan dan penjualan produk makanan bagi masyarakat di sekitar wilayah central park jakarta barat. Restoran pepper lunch dalam usahanya memberikan produk yang berkualitas dan jasa pelayanan yang memuaskan bagi para pelanggannya, dalam arti tidak mengecewakan para pelanggannya, tetapi dalam operasionalnya, Restoran ini sering terjadi kelambatan dan kesalahan dalam hal penyajian produk dan jasa pelayanan kepada tamu, sehingga timbul adanya keluhan dari pelanggan terhadap penyajian produk. Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Produk Fasta Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Restoran Pepper Lunch Cabang Central Park Jakarta Barat”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen

Menurut Anoraga (2013:109) berpendapat “Manajemen adalah proses yang tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:11) berpendapat “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Terry (2012:16) menjelaskan “Manajemen merupakan suatu proses atas tindakan tindakan perencanaan pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat penulis simpulkan dalam memahami manajemen tersebut, bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian atau pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya

2. Pemasaran

Menurut Simamora (2012:149) berpendapat “Pemasaran memiliki arti yang sama sekali berbeda dengan penjualan”. Pemasaran juga tidak sekedar periklanan dan bentuk-bentuk promosi lainnya, namun, setiap hari kita selalu menjadi sasaran pemasaran dari berbagai produk. Sedangkan menurut Kotler dan Keller (2013:5) mendefinisikan “Pemasaran adalah mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan manusia dan sosial”.

Pendapat lain dikemukakan oleh *American Marketing Association* (AMA)

Pemasaran adalah suatu fungsi organisasi dan serangkaian proses untuk menciptakan, mengomunikasikan, dan memberikan nilai kepada pelanggan dan untuk mengelola hubungan pelanggan dengan cara yang menguntungkan organisasi dan pemangku kepentingannya".

Jadi, penulis berkesimpulan pemasaran merupakan hubungan timbal balik untuk menciptakan suatu pertukaran barang maupun jasa. Walaupun pertukaran hanyalah salah satu tahap dalam proses pemasaran, pengambilan keputusan bidang pemasaran ditujukan untuk menentukan produk, pasar, harga dan promosi.

METODE

1. Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) tempat penelitian adalah "Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif". Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Restoran pepper lunch cabang Central Park Kav 28 L -236, Jalan Letjend.S.Parman, RT.12/RW.6, Tj. Duren Selatan, Kecamatan Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 1470. Telp (021) 2920025.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari Juni - Agustus 2020. Penelitian dilakukan secara bertahap diawali dengan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi, pembuatan instrumen, pengumpulan data primer dan skunder, penyebaran kuesioner, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan hasil skripsi.

3. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) mendefinisikan "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas

obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Menurut Jonathan Sarwono (2014:18), "Populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik". Menurut Suharsimi Arikunto (2016:173), "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian".

Berdasarkan yang telah peneliti tetapkan untuk di jadikan penelitian, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah pelanggan pada Restoran Pepper Lunch Cabang Central Park Jakarta Barat, berjumlah 2020 orang.

4. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) yaitu "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2016:131), berpendapat bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Dari total populasi penelitian ini terdapat 95 responden yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini.

5. Tehnik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:81) "Tehnik *sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:118) *probability sampling* adalah "Teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Sugiyono (2017:87) "Dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan tehnik Slovin agar representatif dan hasilnya dapat digeneralisasikan". Dengan demikian penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{2020}{1 + 2020 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{2020}{1 + 2020 \times (0,01)^2}$$

$$n = \frac{2020}{21,1}$$

n= 95,73(dibulatkan menjadi 95 responden)

Jumlah populasi sebanyak 2020 pelanggan dengan sampel sebanyak 95,73 pelanggan dan untuk mempermudah penelitian maka responden di bulatkan sebanyak 95 responden. Taraf kesalahan dalam penelitian ini 10%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengaruh Kualitas Produk (X₁) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Pengaruh Kualitas produk (X₁) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,723 atau kuat terhadap Kepuasan pelanggan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,523 atau 52,3%, hal ini menunjukkan bahwa Kualitas produk yang tinggi akan meningkatkan Kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,101 > 1,661) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Kualitas produk terhadap Kepuasan pelanggan, dapat diterima.

2. Pengaruh Kualitas Pelayanan (X₂) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diketahui Kualitas Pelayanan (X₂) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,566 atau sedang terhadap Kepuasan pelanggan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,320 atau 32%, hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Pengujian

hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau (6,613 > 1,661) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, dapat diterima.

3. Pengaruh Pengaruh Kualitas Produk (X₁) dan Kualitas Pelayanan (X₂) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pengaruh Kualitas produk (X₁) dan Kualitas Pelayanan (X₂) berpengaruh positif terhadap Kepuasan pelanggan dengan persamaan regresi Y = -0,624 + 0,573X₁ + 0,422X₂. Hasil analisis regresi. Tingkat hubungan antara variabel Pengaruh Kualitas produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan sebesar 0,807 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,652 atau 65,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (86,195 > 2,72) hal ini diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis ke tiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Pengaruh Kualitas produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan, dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data tentang pengaruh Kualitas Produk Fasta dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Restoran Pepper Luch Cabang Central Park Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kualitas produk fasta (X₁) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,723 atau kuat terhadap kepuasan pelanggan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,523 atau 52,3%, hal ini menunjukkan bahwa kualitas produk fasta yang tinggi akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis

- diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,101 > 1,661)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan, dapat diterima.
2. Kualitas pelayanan (X_2) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,566 atau sedang terhadap Kepuasan pelanggan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,320 atau 32%, hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,613 > 1,661)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, dapat diterima.
 3. Kualitas produk fasta (X_1) dan kualitas pelayanan (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan dengan persamaan regresi $Y = -0,624 + 0,573X_1 + 0,422X_2$ hasil analisis regresi. Tingkat hubungan antara variabel Pengaruh kualitas produk fasta dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan Pelanggan sebesar 0,807 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,652 atau 65,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(86,195 > 2,72)$ hal ini diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pengaruh kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, dapat diterima.

Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan bahwa kualitas pelayanan sangat

berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan pada Restoran Pepper Luch Cabang Central Park Jakarta Barat maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kuesioner diketahui indikator kualitas produk fasta, pada Restoran Pepper Luch Cabang Central Park Jakarta Barat memiliki nilai rata-rata skor yang paling kecil yaitu sebesar 2,87. Oleh karena itu Restoran Pepper Luch Cabang Central Park Jakarta Barat harus lebih meningkatkan kualitas produk agar kepuasan pelanggan tetap terjamin melalui perbaikan karakteristik dan desain produk
2. Berdasarkan sebaran kuesioner diketahui indikator kualitas pelayanan pada Restoran Pepper luch cabang central park jakarta barat ini memiliki nilai rata-rata skor yang paling kecil yaitu sebesar 3,31. Oleh karena itu pada Restoran Pepper Luch Cabang Central Park Jakarta Barat harus memberikan pelayanan yang optimal, dan lebih maksimal agar pelanggan yang sudah datang bisa kembali berkunjung lagi melalui peningkatan kecermatan dalam pelayanan.
3. Agar terciptanya kepuasan konsumen pada Restoran Pepper luch cabang central park Jakarta barat, bisa memberikan fasilitas tambahan kepada pelanggan seperti WIFI gratis, memberikan potongan harga, serta promosi lainnya yang diharapkan pelanggan merasa puas dan memiliki minat untuk berkunjung kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. 2004. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Press.
- Dharmayuni, L., et al. (2021). Effect of Distribution Cost and Promotion Cost

- on Tyre Industries Sales Performance. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12672-12684.
- Erlangga, H., et al. (2019). Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Modise Busana Sejati Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 300-308.
- Ghozali, Imam, 2006. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS". Cetakan keempat. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, 2012, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit, BPFE, Yogyakarta.
- Haque, M. G., et al. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- Hindarsah, I. (2021). The Influence of Service Quality, Emotional Marketing and Spiritual Marketing On Customer Satisfaction. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3685-3689.
- Husein Umar. "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis". PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Imam Ghozali (2017), Aplikasi Analisis Multivariase Dengan Program SPSS, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Kharis, Ismu Fadli. 2011. Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kotler, Philip. 2002. Marketing Management. New Jersey: The Millennium Edition, PrenticeHall International Edition.
- Ma'ruf, Hendri. 2005. Pemasaran Ritel. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Malhotra, N.K., "Riset Pemasaran", Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta, 2009.
- Mowen and Miror, 2005, Perilaku Konsumen, Erlangga, Jakarta. Robbins and Coulter, 2013, Manajemen, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Jasmani, J., Sunarsi, D., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Starbucks Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 637-643.
- Rao, Purba. 2012. Measuring consumer perception through factor analysis. *The asian*.
- Safroni, Ladzi. 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Santoso, Singgih. (2015). Mengatasi Statistik Multivarias. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Setiawati, N. P. A., Sunarsi, D., Nurjaya, S., Manan, A., Nurhadi, A., Erlangga, H., ... & Purwanto, A. (2021). Effect of Technology Acceptance Factors, Website Service Quality and Specific Holdup Cost on Customer Loyalty: A Study in Marketing Departement of Packaging Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12685-12697.
- Sugiyono, 2013 Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). Metode Riset Pemasaran. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, 2012. "Pemasaran Strategik", Andi. Yogyakarta.
- Yulistiana, I., et al. (2021). Did Brand Perceived Quality, Image Product And Place Convenience Influence Customer Loyalty Through Unique Value Proposition?. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 2854-2867.



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PUTRA

^{1*}Kemas Vivi Andayani, ²Riri Arianti Dwi Cahyani
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[*dosen01342@unpam.ac.id](mailto:dosen01342@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan penelitian asosiatif dengan responden sebanyak 52 orang. Analisis dan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, analisis data dengan uji asumsi klasik, uji regresi berganda, korelasi product moment, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) nilai t hitung > t tabel ($5,754 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima yaitu " Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra ". (2) nilai t hitung > t tabel ($5,160 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu " Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra ". (3) Hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,979 > 3,19$ dan nilai sig < 0,05 atau $0,000 < 0,05$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mega Putra". Kontribusi pengaruh kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mega Putra pada koefisien determinasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada peneitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence between leadership and job satisfaction on employee performance. The method of analysis used is quantitative research methods with associative research with 52 respondents. The analysis and data included validity and reliability tests, data analysis using classical assumption tests, multiple regression tests, product moment correlation, coefficient of determination and partial and simultaneous hypothesis testing (t test and F test). The results showed that: (1) the value of t count > t table ($5.754 > 2.009$) and sig ($0.000 < 0.05$). So that H_0 is rejected and H_1 is accepted, namely "There is a leadership influence on employee performance at PT. Mega Putra ". (2) t count > t table ($5,160 > 2,009$) and sig ($0,000 < 0,05$). So that H_0 is rejected and H_1 is accepted, namely "There is an effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Mega Putra ". (3) The results of the F test can be obtained that the value of $F_{count} > F_{table}$ is $37.979 > 3.10$ and a sig value < 0.05 or $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means "There is an influence of leadership and job satisfaction on employee performance at PT.Mega Putra". Contribution of the influence of leadership (X1) and job satisfaction (X2) on employee performance (Y) at PT. Mega Putra amounted to 60.8% while the remaining 39.2% was influenced by other variables which were not examined in this research.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para

pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah kepemimpinan dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan akan menjadi

semakin penting, karena salah satu faktor terpenting yang akan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja diperusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas

yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti yang ada pada PT. Mega Putra dalam beberapa tahun ini hasil produksi yang tidak tercapai sehingga barang tidak dapat dikirimkan ke customer sesuai dengan quantity permintaan. Dengan hal ini pimpinan harus mendorong dan membangkitkan karyawan untuk melaksanakannya.

Tabel 1. Data kinerja Karyawan PT. Mega Putra Tahun 2017-2019

No	Penilaian kinerja karyawan	Nilai yang dicapai								
		Target 2017			Target 2018			Target 2019		
1	Kualitas	28	15	89%	41	34	83%	50	40	80%
2	Kuantitas	25	20	80%	39	30	77%	49	36	73%
3	Pelaksanaan Tugas	20	18	90%	35	30	8%	48	38	79%
4	Tanggung Jawab	27	23	85%	35	29	83%	53	41	77%
Total		100	86	86%	150	123	82%	200	155	78%

Sumber: Kinerja Karyawan PT. Mega Putra Tangsel (2017-2019)

Dari data 1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2017 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 86%, lalu pada tahun 2018 pencapaian penilaian kinerja karyawan 82%, kemudian di tahun 2019 pencapaian kinerja karyawan menurun sebesar 78%. Karena dari itu kinerja karyawan dari tahun 2017-2019

mengalami penurunan, karena target yang harus dicapai semakin meningkat.

Menurut hasibuan (2017:13) Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

Tabel 2. Data Kepemimpinan Pada PT. Mega Putra Tangsel Tahun 2017-2019

No	Indikator	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Keteladanan	96%	83%	79%
2	Kewibawaan	77%	73%	71%
3	Pendelegasian Tugas	94%	90%	88%
4	Pengambilan Keputusan	77%	69%	69%
5	Motivasi	58%	56%	52%
Rata-Rata		80%	74%	72%

Sumber:PT. Mega Putra Tangsel (2017-2019).

Berdasarkan tabel 2 pada tahun 2017 indikator kepemimpinan hanya mencapai 80%, pada tahun 2018 indikator kepemimpinan mencapai rata-rata 74%, dan pada tahun 2019 indikator kepemimpinan menurun menjadi 72%, dengan hasil ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan diperusahaan setiap tahunnya menurun.

Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Davis (2002:105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”. Tingkat kepuasan kerja

karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. MEGA PUTRA Tahun 2017-2019

No	Indikator	Jumlah Karyawan	Jawaban Responden			
			Puas	%	Tidak Puas	%
1	Kesetiaan	52	32	62%	20	38%
2	Kemampuan	52	34	65%	18	35%
3	Kejujuran	52	38	73%	14	27%
4	Kreatifitas	52	25	52%	27	48%
5	Kepemimpinan	52	23	44%	29	56%
6	Tingkat Gaji	52	20	38%	32	62%
7	Kompensasi Tidak Langsung	52	15	29%	37	71%
8	Lingkungan Kerja	52	37	73%	14	27%

Sumber: Kepuasan kerja karyawan PT. Mega Putra Tangsel (2017-2019)

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa ada 3 faktor yang mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Mega Putra antara lain tidak puas karna kepemimpinannya, tingkat gaji yang masih kurang dan pemberian kompensasi tidak langsung yang di rasa masih sangat kurang.

Permasalahan ini bisa dilihat bahwa kepuasan terhadap kompensasi tidak langsung yang diberikan menjadi masalah terbesar dengan persentase 71% , yang kedua bisa dilihat dari indikator tingkat gaji sebanyak 62% dan yang terakhir kepemimpinan sebesar 56%. Hal tersebut menyatakan bahwa data mengenai kepuasan kerja dirasa kurang oleh karyawan, maka dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena dapat membuat karyawan menjadi kurang loyal terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017:13) Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan. orang tersebut dalam mencapai tujuan. Menurut Fahmi (2013:154) Kepemimpinan merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana, mengarahkan,

mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang dilaksanakan. Menurut Wilson (2012:67) mengatakan kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima orang lain sebagai pemimpin.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok organisasi Rivai dan Mulyadi (2012:2).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) menurut Handoko (2001: 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sementara itu, kepuasan kerja menurut Sinambela (2012: 258) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Robbins (2015: 46) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Sementara itu Hasibuan (2013: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Wibowo (2007: 299) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan, sebaliknya jika seseorang tidak merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut.

3. Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja. Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu

organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai adalah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wilson (2012:231) dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi, wawasan dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil atau instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perubahan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu "penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini untung mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Mega Putra, dengan ini 3 variabel penelitian yang diketahui pengaruhnya. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua Karyawan PT Mega Putra Jakarta sebanyak 52 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Hasil peerhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam analisis statistik yang dilakukan dengan analisis regresi berganda. Uji korelasi product moment, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X1 terhadap variable Y, dan pengaruh variable X2 terhadap variable Y. dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) kepuasan kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y). berikut ini hasil olahan data regresi linier sederhana kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana (X1) terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,443	4,729		2,420	,019
X1	,676	,118	,631	5,754	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,443 + 0,676X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- 1) konstanta sebesar 11,437 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan bernilai 0 maka kinerja karyawan memiliki nilai 11,437.
- 2) variabel kepemimpinan sebesar 0,676 menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan menyebabkan

kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,676.

Tabel 5. Hasil Regresi Sederhana Pengaruh (X2) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,554	3,245		3,252	,002
X2	,704	,081	,776	8,697	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 10,554 + 0,704X$$

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1, X2 terhadap Y. Dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) kepuasan (X2) serta kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 220 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,698	3,910		2,224	,031
X1	,124	,144	,115	,856	,396
X2	,627	,122	,691	5,160	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,698 + 0,124 X1 + 0,627 X2$$

Analisis data untuk pengujian hipotesis ini dalam penelitian ini menggunakan regresi linier ganda dengan variabel kepemimpinan (X1), kepuasan



kerja (X2), serta sebagai variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dalam analisis ini diuji secara parsial dan simultan.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*
Model Summary

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,592	3,891

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Predictors Variabel: Y
- c. Dari hasil perhitungan didapat:

Nilai koefisien korelasi dapat dilihat dengan nilai R yaitu 0,780 dimana kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki hubungan "Kuat" terhadap kinerja karyawan (Y) karena 0,780 berada diantara 0,600 - 0799.

Uji Koefisien Determinasi

Diperoleh hasil uji koefisien determinasi seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,592	3,891

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,608. Hal ini berarti 60,8% keputusan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kepuasan) sedangkan sisanya 39,2% keputusan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen X1 (kepemimpinan), X2 (kepuasan kerja), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dan menentukan variabel manakah yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,443	4,729		2,420	,019
1 X1	,676	,118	,631	5,754	,000
X2	,627	,122	,691	5,160	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS yang diolah 2021

Pengaruh dari masing-masing variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas) dimana variabel X1 dan X2 mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05 atau pada t tabel dengan signifikansi 0,05, maka diperoleh hasil Uji t :

- 1) Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (5,754 > 2,009) dan sig (0,000 < 0,05). Sehingga H0 di tolak dan H1 diterima yaitu "Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra".

- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t

tabel ($5,160 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu " Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra".

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang diasumsikan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. dengan signifikansi 5% dan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Su of Squares	df	mean Square	F	Sig.
Regression	1150,270	2	575,135	37,979	,000 ^b
Residual	742,038	49	15,144		
Total	1892,308	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS diolah 2021

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,979 > 3,19$ dan nilai sig $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra.

Pembahasan Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut merepresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait hasil temuan-temuan dalam penelitian ini.

Variabel Kepemimpinan

- 1) Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka terlihat rata-rata yaitu : 4,05 berada di kategori skala (3,41 - 4,2 Tinggi/ Baik)

dimana tanggapan responden terhadap variabel harga X1 memiliki kategori skala tinggi atau baik terlihat dari skor tertinggi 5,2 yaitu pada indikator kewibawaan dimana pernyataan " pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat" sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan merasa dihargai dalam penyampaian keluhan kerja yang dihadapi.

- 2) Disamping itu pimpinan harus bisa menghindari melakukan hal-hal yang salah terlihat dari indicator keteladanan dimana "Pimpinan tidak melakukan hal-hal yang salah" memiliki skor terendah yaitu 2,8. Sikap keteladanan adalah panutan bagi karyawannya sehingga pimpinan harus menjaga sikap dalam melakukan suatu hal.
- 3) Berdasarkan hasil uji validitas untuk pernyataan no 1 sampai 10 dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel salah satunya pada pernyataan no 1 r hitung $0,738 > r$ tabel $0,273$ berarti butir pernyataan no 1 variabel kepemimpinan dinyatakan valid.
- 4) Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuesioner rca $0,865 > 0,60$ dengan ketentuan α 5%. aka varian butir item variable kepemimpinan dapat dinyatakan Reliabel.
- 5) Hasil uji parsial (uji t) antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,754 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima yaitu "Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra".

Variabel Kepuasan Kerja

- 1) Pada tabel diatas maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,94 berada dikategori skala (3, 41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) memiliki kategori skala tinggi atau baik, dilihat dari skor 4,3 adalah skor tertinggi pada indicator kesetiaan dimana "Perusahaan mengharapakan karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan". menjaga nama

baik perusahaan adalah tugas semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga akan mempunyai reputasi yang bagus.

- 2) Disamping itu untuk skor terendah juga terdapat dilihat dari skor terendah 3,5 yaitu pada indikator kemampuan dimana "Perusahaan menempatkan saya sesuai dengan ketrampilan saya". Ada Sebagian karyawan yang tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu perusahaan harus mengkaji ulang mengenai hal tersebut.
- 3) Berdasarkan hasil uji validitas untuk pernyataan no 1 sampai 10 dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel salah satunya pada item kuesioner no 1 r hitung $0,477 >$ r tabel $0,273$ berarti butir pernyataan no 1 variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid.
- 4) Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuesioner rca $0,889 >$ $0,60$ dengan ketentuan α 5%. aka varian butir item variable kepuasan kerja dapat dinyatakan Reliabel.
- 5) Hasil uji parsial (uji t) antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,160 >$ $2,009$) dan sig ($0,000 <$ $0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu " Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra".

Variabel Kinerja Karyawan

- 1) Berdasarkan tabel diatas maka terlihat rata-rata 3,86 berada dikategori skala (3, 41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y) memiliki kategori skala tinggi atau baik, dilihat dari skor 4,1 adalah skor tertinggi pada indikator kualitas dimana "Saya dapat mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan". Dengan kerja yang baik dan bertanggung jawab akan membuat kerja lebih optimal sehingga bisa mencapai kualitas standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Disamping itu untuk skor terendah juga

dapat dilihat dari skor terendah 3,4 yaitu pada indikator pelaksanaan tugas dimana "Saya bersedia diberi kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan". Banyak karyawan yang kurang setuju jika bekerja diluar jam kerja. Bisa disebabkan oleh banyak hal, bisa karena tidak dibayar sesuai dengan ketentuan ataupun jam kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya. Maka perusahaan harus dapat memperbaiki system jam kerja maupun upahnya.

- 3) Berdasarkan hasil uji validitas untuk pernyataan no 1 sampai 10 dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel salah satunya pada item kuesioner no 1 r hitung $0,627 >$ r tabel $0,273$ berarti butir pernyataan no 1 variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.
- 4) Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuesioner rca $0,885 >$ $0,60$ dengan ketentuan α 5%. maka varian butir item variable kinerja karyawan dapat dinyatakan Reliabel.
- 5) Hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $37,979 >$ $3,10$ dan nilai $sig <$ $0,05$ atau $0,000 <$ $0,05$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mega Putra.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor di table kuesioner diatas maka terlihat skor terbesar yaitu 4,7 berada di kategori skala (3,41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel harga X_1 memiliki kategori skala tinggi atau baik yaitu pada indikator kewibawaan dimana pernyataan " pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat" sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan merasa

- dihargai dalam penyampaian keluhan kerja yang dihadapi.
2. Berdasarkan skor di tabel kuesioner diatas maka terlihat nilai terbesar yaitu 4,1 berada dikategori skala (3, 41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) memiliki kategori skala tinggi atau baik yaitu pertama pada indikator kesetiaan dimana "Perusahaan mengharapkan karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan". menjaga nama baik perusahaan adalah tugas semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga akan mempunyai reputasi yang bagus, kedua pada indikator kompensasi dimana " perusahaan harus bisa memberikan kompensasi sesuai dengan seharusnya", dan ketiga pada indikator lingkungan kerja dimana "perusahaan bisa memberikan lingkungan kerja yang nyaman agar tetap fokus dalam bekerja".
 3. Berdasarkan skor di tabel kuesioner diatas maka terlihat nilai terbesar yaitu 4 berada dikategori skala (3, 41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y) memiliki kategori skala tinggi atau baik yaitu pada indikator kualitas dimana "Saya dapat mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan". Dengan kerja yang baik dan bertanggung jawab akan membuat kerja lebih optimal sehingga bisa mencapai kualitas standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Saran

1. Pimpinan harus bisa menghindari melakukan hal-hal yang salah terlihat dari indikator keteladanan dimana "Pimpinan tidak melakukan hal-hal yang salah" memiliki skor terendah yaitu 3, 65. Sikap keteladanan adalah panutan bagi karyawannya sehingga pimpinan harus menjaga sikap dalam melakukan suatu hal.
2. Skor terendah juga terdapat dilihat dari skor terendah 3,6 yaitu pada indikator kemampuan dimana "Perusahaan

menempatkan saya sesuai dengan ketrampilan saya". Ada Sebagian karyawan yang tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu perusahaan harus mengkaji ulang mengenai hal tersebut. Banyak karyawan yang kurang setuju jika bekerja diluar jam kerja. Maka untuk menghindari hal tersebut disarankan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang sudah ditentukan untuk menghindari tambahan jam kerja agar nantinya bisa pulang tepat waktu dan tidak perlu menambah jam kerja lagi.

3. untuk skor terendah juga dapat dilihat dari skor terendah 3,7 yaitu pada indikator pelaksanaan tugas dimana "Saya bersedia diberi kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan". Banyak karyawan yang kurang setuju jika bekerja diluar jam kerja. Bisa disebabkan oleh banyak hal, bisa karena tidak dibayar sesuai dengan ketentuan ataupun jam kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya. Maka perusahaan harus dapat memperbaiki system jam kerja maupun upahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Pratama (2018) Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chandra Fitra Arifianto (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Dom Pizza Indonesia area Tangerang Raya
- Dhefine Armelsa , Tuty Mutiah (2019) Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMPN Kec. Setu Kab. Bekasi
- Fahmi Susanti (2018) Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Tangsel

- George, J. M. dan Jones, G. R. 2005. *Essentials of Managing Organizational Behaviour, 4th ed.* New Jersey : Upper Saddle River.
- Handoko, Hani, T. "Manajemen Personalia dan sumber daya manusia". Edisi 2, BBPFE, Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S. P., "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi revisi, Cetakan Keempat Belas, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Kemas Vivi Andayani (2020) Pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Sakti di daan mogot Jakarta Barat
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 2011.
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Muchlas. 2005. *Rangkaian Digital*. Yogyakarta : Gava Media.
- Mukrodi Komarudin (2017) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life
- N Lilis Suryani (2016) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kebudayaan dan pariwisata kota Tangsel
- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- Prabu, A. 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3, no.6, hal 1-25.
- Robbins, S.P. 1996. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversus and Applications*, New York : Prentice Hall.
- Roby Irzal Maulana (2019) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan loyalitas pelanggan pada bengkel Yamaha Tangsel
- Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sondang, P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sonyoto Danang, "Teori, Kusioner, dan Analisis Sumber Daya Manusia (praktik Penelitian)", CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2012.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono, "Statistik untuk penelitian". Cetakan ke-16, CV. Alfabeta, Bandung, 2010.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Weiss, et. al (1967). *Historical Foundations of Organizational Behavior*. John Wiley & Sons.



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FUSE NANO TEKNO JAKARTA BARAT

¹Michael Woerdianto, ^{2*}Bachtiar Arifudin Husain

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah metode asosiatif kuantitati dengan pengujian hipotesis, sedangkan untuk mendapatkan data di lakukan dengan menyebar kuesioner kepada 80 responden. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,867 + 0,379 (X1) + 0,351 (X2)$. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien disiplin sebesar 10,867 dan motivasi sebesar 0,351 bertanda positif. Semakin baik disiplin yang dijalankan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula dengan motivasi. Kontribusi pengaruh disiplin dan motivasi adalah sebesar 0.639 atau 63,9%. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t hitung = (6,827 > 1,9912) Thitung > Ttabel. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to see the influence of enthusiasm and motivation on employee performance at PT. Fuse Nano Tekno. In this research, the method used is the quantitative associative method with hypothesis testing, while to obtain the data is done with spread out questionnaires to 80 respondents. Based on the research results, it shows that discipline and work motivation have a positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.867 + 0.379 (X1) + 0.351 (X2)$. The results of the regression analysis show that the discipline coefficient is 10.867 and the motivation is 0.351 which is positive. The better the discipline that is carried out, the better the employee's performance will be. Likewise with motivation. The contribution of the influence of discipline and motivation amounted to 0.639 or 63.9%. From testing the hypothesis using the statistical test t count = (6.827 > 1.9912) Tcount > Ttable. So that H0 is rejected and H1 is accepted. This means that there is a positive and significant influence simultaneously between discipline and motivation on employee performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cara perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen perusahaan. Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang perusahaan, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM

yang dimiliki sebuah perusahaan terpakai sesuai kebutuhan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam perusahaan dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak perusahaan dalam mewujudkan eksistensi perusahaan.

Wether dan Davis (1996) dalam sutrisno (2016:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam

mencapai tujuan-tujuan organisasi", (Sutrisno, 2016:4). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin dengan terwujudnya tujuan perusahaan. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan para karyawan.

Hasibuan (2016: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Disiplin diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan

baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi institusi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini untuk mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan institusi, karyawan dan masyarakat. Sementara faktor disiplin dapat dilihat dari absensi kerja karyawan (Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2016).

Demikian halnya dengan PT. Fuse Nano Tekno perusahaan yang bergerak di bidang jasa broker asuransi dengan menggunakan system aplikasi yang modern dan canggih, dimana para konsumen dapat membeli asuransi yang diinginkan melalui aplikasi fuse pro, PT. Fuse Nano Tekno sendiri beralamat di Jalan Meruya Ilir Raya, Ruko Rich Palace Blok C-1 Srengseng Jakarta Barat. Saat ini PT. Fuse Nano Tekno mempunyai karyawan yang terdiri dari Direktur, Manajer Marketing, Supervisor Marketing, Staff Marketing dan Admin operational. Waktu kerja dimulai dari jam 9 pagi sampai dengan jam 6 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam dari jam 12 sampai dengan jam 1 siang. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin, motivasi dan kinerja yang saat ini ada di PT. Fuse Nano Tekno perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Disiplin di PT. Fuse Nano Tekno begitu baik menurut penulis perusahaan tidak menjalankan jam kerja sesuai dengan prosedur, sehingga banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, beberapa karyawan yang tidak patuh pada peraturan, banyaknya karyawan yang sering absen di jam operasional kerja.

Disiplin kerja dan Motivasi kinerja karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno belum maksimal sehingga penulis menemukan pengaruh dari disiplin dimana karyawan memiliki semangat kerja yang menurun dan kurangnya tanggung jawab

karyawan pada tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan. Tingkat absensi menurun karena kurangnya disiplin sehingga karyawan banyak yang melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti datang terlambat, alpha dan hal ini akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut (Wibowo, 2016) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

Kualitas kerja karyawan setiap bulan menurun dikarenakan pengaruh dari kurangnya motivasi, sebagai seorang pelaku usaha, salah satu poin penting yang tak boleh luput dari perhatian kita adalah menjaga motivasi kerja para karyawan. Poin ini terbilang sangat penting, mengingat baik buruknya kinerja karyawan akan berimbas pada perusahaan yang dijalankan, ketika motivasi kerja karyawan menurun, bisa dipastikan bila roda

perusahaan juga tidak bias berjalan dengan seimbang. Begitu juga sebaliknya, bila motivasi kerja karyawan bias terjaga dengan baik, maka perkembangan perusahaan akan bisa berjalan dengan lancar kebijakan lainnya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dilakukan dengan memberikan fasilitas bagi karyawan dalam upaya memberikan motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Oleh karena itu, PT. Fuse Nano Tekno tidak terlepas dari peran sumber daya didalamnya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia baik pula. Oleh karena itu, baik perusahaan kecil ataupun besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja, karena dengan hasil kinerja yang baik, perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan meningkatkan prestasi kerja, dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan disiplin kerja yang sangat tinggi. Selalu memperhatikan tingkat absensi kehadiran, agar tidak terjadi hal-hal yang akan merugikan perusahaan dan diri kita sendiri.

Penilaian yang dilakukan oleh masing-masing divisi Manager yang kemudian dikumpulkan pada *Humen*

Resources Department (HRD) secara keseluruhan menunjukkan bahwa dari komponen Pengetahuan Pekerjaan hanya mampu mencapai 63%, Administrasi 64%, Kualitas Kerja 66%, Kuantitas Kerja 46%, Disiplin 68%, Berhubungan dengan User 73%, Integritas 24%, Komunikasi 49%, Kerjasama 55%, Inisiatif 54%, Kemampuan Beradaptasi 96%, Kreativitas 39%. Dari pencapaian kriteria penilaian pada PT. Fuse Nano Tekno di simpulkan bahwa dari tahun 2020 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan rata - rata tinggi di kategori baik. Adapun kekurangan tersebut masih dapat di perbaiki kinerja karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno, dari informasi yang diberikan oleh HRD bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat di simpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Fuse Nano Tekno.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

Menurut Veithzal Rivai (2015:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut S.P. Hasibuan (2016:193), menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan tersebut

adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian

motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Dari definisi di atas, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai hal yang sangat penting dalam setiap usaha / kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan / organisasi, di satu pihak ada yang menganggap itu adalah simpel karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Di lain pihak motivasi di anggap kompleks, karena di anggap penting bagi sebagian orang sehingga perlu mendapatkan kajian yang lebih mendalam

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (Conscious needs) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (Unconscious needs); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

3. Kinerja

Pengertian kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang ada ditentukan dapat dicapai. Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan

kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenan dengan tugas-tugas dibebankan kepadanya.

Menurut Amir dalam (Masrukin, Hubeis, & Wijayanto, 2018) berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitan dengan tugas kinerja perusahaan, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi diri sendiri dan orang sekitar.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fuse Nano Tekno Tekno yang beralamt di Jalan. Meruya Ilir Raya, Ruko Rich Palace Blok B-1 Srengseng Jakarta Barat. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (delapan) bulan yang dimulai dari bulan Desember 2020 – Maret 2021.

Populasi dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Fuse Nano Tekno Tekno yang berjumlah 80 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

Pembahasan penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran dan hasil yang diperoleh penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas bersifat positif yang artinya semakin baik disiplin dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat dapat dilihat dari hasil uji-uji yang telah dilakukan yaitu:

1. Dari hasil uji normalitas, bahwa nilai kolmogorov lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi secara normal.
2. Dari hasil uji validitas terhadap butir pernyataan variabel X1 dan X2, menunjukkan bahwa dinyatakan valid.
3. Dari hasil uji reliabilitas terhadap butir pernyataan variabel X1, X2 dan variabel Y, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel dalam penelitian ini sangat reliabel karena memperoleh angka *Cronbach's Alpha* > 0,6.
4. Dari hasil uji korelasi yang telah dilakukan, terjadi hubungan yang sedang antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan angka sebesar 0,600, sedangkan terjadi hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan angka sebesar 0,612. Angka tersebut bersifat positif yang berarti semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.
5. Dari hasil uji determinasi yang telah dilakukan, besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 60%, Sedangkan sisanya yaitu sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
6. Dari hasil uji regresi yang telah dilakukan, nilai koefisien regresi disiplin adalah sebesar 0.379 dan nilai koefisien

regresi motivasi adalah sebesar 0,351 serta keduanya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin dan motivasi kerja pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

7. Dari hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan, bahwa nilai *tolerance* sebesar 2.768. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan berikut ini kesimpulannya :

1. Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden dimana dari lima indikator memperoleh total rata-rata responden menyatakan setuju, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar (50%+ 43%) = 93%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatresponden mengenai disiplin sudah baik. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,800 atau sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,618 > 0,220) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan

jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar (50% + 38%) = 88%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai motivasi sudah baik. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,612 atau sebesar 61,2% sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,827 > 0,220$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat, dengan persamaan regresi $Y = 10,867 + 0,379 (X_1) + 0,351 (X_2)$. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien disiplin sebesar 0,379 bertanda positif dan motivasi kerja sebesar 0,351. Semakin baik disiplin yang dijalankan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, disiplin yang dijalankan kurang baik maka kinerja juga akan mengalami penurunan. Demikian pula dengan motivasi kerja. Kontribusi pengaruh disiplin dan motivasi adalah sebesar 63,9%. sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Meskipun disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari 5 indikator yang ada, indikator yang memperoleh nilai *mean score* yang paling tinggi adalah sebesar 4,40 dan indikator terendah memiliki nilai *mean score* 4,12 dengan ketaatan pada standar kerja Karyawan yang mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner. Sehingga saran dari peneliti untuk pihak PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat, harus meningkatkan kembali ketaatan karyawan terhadap perusahaan.
2. Meskipun motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun dari 5 indikator yang ada, indikator yang memperoleh nilai *mean score* yang paling tinggi adalah sebesar 4,48 dan indikator terendah memiliki nilai *mean score* 3,91 dengan fasilitas kantor yang kurang memadai. Sehingga saran dari peneliti untuk pihak PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat, harus meningkatkan fasilitas perusahaan sehingga akan terwujudnya suatu pekerjaan atau operational di perusahaan tersebut berjalan dengan baik dan lancar.
3. Kinerja karyawan pada indikator kuantitas pekerjaan dengan memperoleh nilai *mean score* yang paling tinggi adalah sebesar 4,38 dan indikator terendah memiliki nilai *mean score* 3,97 dengan alasan atasan yang mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan pendapat atau masukan dari team *work*. Dengan demikian PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat, harus meningkatkan kembali kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, A. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Hal 61-93. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- A.H, M. F., & David , M. (n.d.). *Job Satisfaction Theory*.
- Abraham, H. M. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikato* (Edisi 1. Zanafa ed.). Pekanbaru.
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (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.
- Andi , S. t. (2016). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik*. Bandung: Kencana penada media group.
- Anwar , P. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro , d. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1 ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dua ed.). Bandung: CV Alfabeta.
- McClelland, D. (2015). *David McClelland's Motivational Needs Theory*. NetMBA.com.
- Misbahudin, I. H. (2015). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah, S. (2016). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- Priasana, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Sadili, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiarto, S. (2018). *Membangun Motivasi Kerja Guru Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Berkualitas (Analisis Teori Motivasi Abraham Maslow Di SMK Negeri 57 Jakarta)*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(3).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrinso, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Donni, J. P. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7 ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Werther, W., & Keith Davis. (1996). *Human Resources And Personal Management* (Kelima ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jakarta: Computech & Bisnis, 119- 127.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARYA LINGGA MANIK

^{1*}Arief Budi Santoso, ²Muldani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01152@unpam.ac.id](mailto:dosen01152@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Lingga Manik. Metode Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang dipakai adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden. Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung objek penelitian, memberikan kuisioner atau angket kepada pihak-pihak yang berwenang dengan mengajukan daftar yang disusun secara sistematis dan logis. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi berganda, uji normalitas, uji durbin-watson, uji koefisien determinasi, uji heteroskedastisitas, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis tulis, dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,006 + 0,354 X_1 + 0,528 X_2$ Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 53,2% artinya variabel bebas memiliki tingkat pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel terikat sedangkan sisanya sebesar 46,80% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to see whether there is an effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Arya Lingga Manik. Methods This research was conducted with a quantitative method of associative approach. The sampling technique used was saturated sample with a total sample size of 61 respondents. Data collection is carried out by storing directly from the object of research, giving a questionnaire or questionnaire to the parties who come by submitting a list that is arranged systematically and logically. The data analysis technique used is validity test, reliability test, simple linear regression test, multiple regression test, normality test, Durbin-Watson test, determination coefficient test, heteroskedasticity test, hypothesis t test and hypothesis f test. Based on the results of the research that the author wrote, it can be denied that work discipline and motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.006 + 0.354 X_1 + 0.528 X_2$ The value of the coefficient of determination is 53.2%, meaning that the independent variable has a strong enough level of influence on the variable. while the rest amounted to 46.80% other factors.

Keywords: Discipline, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat ketat, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan semakin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat

dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Organisasi membutuhkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi internal dan eksternal organisasi saat ini.

Kinerja sebagai kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan baik kualitas ataupun kuantitasnya yang harus meningkat dari waktu ke waktu. Dengan kata lain kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/

material maupun non fisik/non material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat didalam pekerjaan/ jabatan perlu dinilai hasil kerjanya.

Sejatinya kinerja yang baik dan optimal akan mewujudkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Akan tetapi dalam hal ini,

menurut analisa penulis berdasarkan data yang di dapat di awal penelitian mengenai kinerja karyawan PT. Arya Lingga Manik yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan Penjualan Properti, dinilai belum optimal dan cenderung mengalami penurunan kinerja. Hal terlihat dari pencapaian hasil kinerja karyawan yang tidak mencapai target perusahaan.

Tabel 1. Data Realisasi Pembangunan Rumah di Proyek Perumahan Panorama Bali Residence Ciseeng - Bogor

Tahun	Target Pembangunan Rumah (Unit/Tahun)	Realisasi Pembangunan Rumah (Unit/Tahun)	Persentase Pencapaian
2017	1.000	705	70.5%
2018	1.000	542	54.2%
2019	1.000	675	67.5%
Rata-rata	1.000	640	64%

Sumber: PT. Arya Lingga Manik (2020)

Kinerja merupakan hasil akhir dari setiap proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, fungsi dari kinerja ini sebagai tolak ukur penilaian hasil yang sebelumnya sudah menjadi acuan untuk dijadikan sebagai tujuan utama, dari data diatas adanya naik dan turun dari pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap tahunnya, hal ini berarti tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan dirasa masih belum maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, maka dari itu perlu diminimalisir sebaik mungkin hal - hal yang mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik para bawahan pun akan kurang disiplin.

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan

Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik karena waktu bekerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai yang telah ditetapkan masing-masing perusahaan, tetapi hal tersebut tidak kelihatan di PT. Arya Lingga Manik yang dilakukan sebagian karyawan, ada beberapa yang tidak disiplin mengenai absensi, sehingga diperkirakan mempengaruhi terhadap pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan.

Tabel 2. Rekap Absensi Karyawan PT. Arya Lingga Manik Pada Proyek Perumahan Panorama Bali Residence Ciseeng-Bogor Periode Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi	Persentase Absensi(Alpha)
			Alpha	
2017	61	289	19	7%
2018	61	289	17	6%
2019	61	294	27	9%

Sumber: PT. Arya Lingga Manik (2020)

Dalam pada tabel di atas berupa data absensi karyawan PT. Arya Lingga Manik

Pada Proyek Perumahan Panorama Bali Residence Ciseeng Bogor, menunjukkan

karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas (Alpha) cukup banyak dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dan dirasa masih perlu diperbaiki mengenai absensi agar terciptanya kedisiplinan.

Tingginya persentasi ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai PT. Arya Lingga Manik juga mencerminkan rendahnya motivasi pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi tentu akan berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara pegawai dengan motivasi rendah

cenderung malas untuk bekerja optimal. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator lain yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Arya Lingga Manik dapat di lihat dari tabel pemberian Reward tahunan yaitu berupa hadiah berupa barang-barang elektronik yang di berikan oleh perusahaan khusus kepada karyawan yang di nilai berprestasi yang telah sesuai dengan penilaian KPI (Key Performance Indikator) perusahaan.

Tabel 3. Rekap Pemberian Reward Tahunan Karyawan PT. Arya Lingga Manik Pada Proyek Perumahan Panorama Bali Residence Ciseeng-Bogor Periode Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Penerima Reward (orang)	Persentase penerima Reward
2017	61	5	9%
2018	61	8	14%
2019	61	7	12%

Sumber: PT. Arya Lingga Manik (2020)

Dari data di atas terlihat hanya sedikit karyawan yang menerima reward tahunan dari perusahaan, bahkan penerima reward tahunan tidak mampu mencapai 50% dari jumlah karyawan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Arya Lingga Manik dalam mencapai target kerja yang di harapkan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

Menurut Hasibuan (2020:193) mengatakan bahwa "Disiplin kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Prihantoro (2015:15) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah".

Secara umum disiplin (Discipline) adalah peraturan yang harus dipatuhi

atau diikuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2. Motivasi Kerja

Menurut Teori kebutuhan motivasi Maslow dalam Syaifuddin (2018:50) "motivasi adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kepentingannya".

Menurut Mangkunegara (2017:61) "Motivasi adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Berikut adalah pengertian- Dari definisi menurut para ahli di atas mengenai motivasi dapat di simpulkan secara umum bahwa motivasi adalah dorongan yang bisa berasal dalam mau

luar diri seorang individu untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan maupun untuk memenuhi kebutuhannya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja berasal dari pengertian kata *performance* yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya".

Pengertian Kinerja secara umum Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *level of performance* atau level kerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

METODE

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Arya Lingga Manik yang beralamat Jl. Pahlawan Seribu, Ruko CBD Bidex Blok F21 BSD City Tangerang Selatan dan juga di Kantor Proyek Perumahan Panorama Bali Residence yang beralamat Jl. Raya H.Usa Putat Nutug Ciseeng Bogor. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (Tiga) bulan yang dimulai dari bulan September - November 2020.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Arya Lingga Manik Proyek Perumahan Panorama Bali Residence yang berjumlah 61 karyawan, dan tehnik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel, 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 disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

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

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel Disiplin (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arya Lingga Manik. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan beberapa faktor.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,013 + 0,588 \times X_1$, Koefisien Determinasi sebesar 0,385 artinya variabel Disiplin (X1) mempunyai pengaruh yang cukup kuat sebesar 38,5% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dan hasil uji hipotesis di peroleh nilai t hitung $> t$ tabel ($6,071 > 2,001$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_1 di terima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) sehingga hipotesisnya diterima. Pemikiran di atas sejalan dengan penelitian terdahulu.

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

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arya Lingga Manik. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan beberapa faktor.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,838 + 0,762 x_2$, Koefisien Determinasi sebesar 0,433 artinya variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 43,3% variabel Kinerja Karyawan (Y), dan hasil uji hipotesis di peroleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,718 > 2,001$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dengan demikian H_0 di tolak dan H_2 di terima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) sehingga hipotesisnya diterima. Pemikiran di atas sejalan dengan penelitian terdahulu.

c. Pengaruh Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arya Lingga Manik.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 3,006 + 0,354 x_1 + 0,528 x_2$ Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 53,2% artinya variabel Disiplin (X₁) dan variabel Motivasi Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dan hasil uji hipotesis di peroleh nilai t hitung $>$ t tabel ($32,981 > 3,15$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Lingga Manik . Pemikiran di atas sejalan dengan penelitian terdahulu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta

pembahasan mengenai Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

1. Disiplin pada PT. Arya Lingga Manik pada proyek Panorama Bali Residence masuk ke dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari akumulasi rata-rata skor sebesar 3,94 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 - 4,20 yang memiliki interpretasi baik.
2. Motivasi Kerja pada PT. Arya Lingga Manik pada proyek Panorama Bali Residence masuk ke dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari akumulasi rata-rata skor sebesar 3,95 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 - 4,20 yang memiliki interpretasi baik.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Arya Lingga Manik pada proyek Panorama Bali Residence masuk ke dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari akumulasi rata-rata skor sebesar 3,98 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 - 4,20 yang memiliki interpretasi baik.
4. Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,006 + 0,354 X_1 + 0,528 X_2$. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 53,2% artinya variabel bebas memiliki tingkat pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel terikat sedangkan sisanya sebesar 46,80 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($32,981 > 3,15$), 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 Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arya Lingga Manik.

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. Pada hasil analisis kuesioner mengenai Disiplin pernyataan yang paling lemah adalah pada indikator kehadiran dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,66. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih tegas dan ketat dalam mengawasi kehadiran karyawannya supaya karyawan lebih tertib dan disiplin mengenai kehadiran.
2. Pada hasil analisis kuesioner mengenai Motivasi Kerja pernyataan yang paling lemah adalah pada indikator kebutuhan rasa aman dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,34. Untuk lebih baik lagi perusahaan di sarankan agar mengupayakan memberikan kompensasi/balas jasa sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan pemerintah setempat. Agar karyawan merasa di perhatikan oleh perusahaan mengenai kesejahteraan menumbuhkan motivasi kerja yang lebih baik lagi.
3. Pada hasil analisis kuesioner mengenai Kinerja Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah pada indikator prestasi kerja, dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,54. Untuk lebih baik lagi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengevaluasi kinerja karyawan secara rutin, agar pencapaian target perusahaan bisa lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M S.P (2020) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hermawati, R., et al. (2020). The Effect of Trilogi 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.
- Mangkunegara A P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama: Bandung.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Pawar, A., et al. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, Yogyakarta : Deepublish
- Santoso. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks*
- Sugiono. (2017) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta CV
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Supangat. A (2015). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada
- Susilo (2015). *Audit SDM*. Yogyakarta : PT. Vorqistatama Binamega
- Sutrisno, E (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- 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 KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA APOTEK KIMIA FARMA TANGERANG

¹Desi Prasetyani, ²Reni Hindriari, ³San Ridwan Maulana

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02496@unpam.ac.id](mailto:dosen02496@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention pada Apotek Kimia Farma Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention sebesar 40,1%, uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention sebesar 36,7%, uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan persamaan regresi $Y = 50,775 - 0,477X_1 - 0,073X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 40,2%, uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on Turnover Intention at Kimia Farma Pharmacy Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that job satisfaction has a significant effect on Turnover Intention of 40.1%, hypothesis testing obtained a significance value (Sig.) 0.000 < 0.05. Organizational commitment has a significant effect on Turnover Intention by 36.7%, hypothesis testing obtained a significance value (Sig.) 0.000 < 0.05. Job satisfaction and organizational commitment simultaneously have a significant effect on Turnover Intention with the regression equation $Y = 50.775 - 0.477X_1 - 0.073X_2$ and the contribution of the effect is 40.2%, hypothesis testing obtained a significance value (Sig.) 0.000 < 0.05.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat serta adanya globalisasi mendorong manusia untuk berpikir semakin cerdas dan kritis. Termasuk dalam memilih layanan kesehatan. Para penyedia layanan kesehatan seperti apotek merespon perubahan tersebut dengan meningkatkan pelayanan terhadap pasien. Kepuasan pelanggan menjadi hal utama yang ingin dicapai oleh pihak rumah sakit, karena dengan terciptanya kepuasan pelanggan maka akan terbentuk loyalitas pelanggan.

Untuk dapat mencapai kepuasan pelanggan yang dalam hal ini adalah pasien, peran sumber daya manusia (SDM)

menjadi faktor yang sangat menentukan. Departemen SDM berperan sangat vital dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh faktor SDM yang dimilikinya. Departemen SDM memiliki peranan strategis dalam perusahaan dan memiliki kontribusi lebih dalam menentukan perkembangan masa depan perusahaan melalui pengembangan, kreatifitas, fleksibilitas dan manajemen pro aktif. Hal ini menandakan perlu adanya pengelolaan SDM yang baik guna mencapai tujuan perusahaan, SDM harus terlibat jauh dalam mendesain rencana strategi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang

dimiliki karyawan. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan ataupun untuk karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya berniat memelihara anggotanya dalam organisasi tersebut. Komitmen merupakan loyalitas dan identifikasi individu terhadap organisasi. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, komitmen organisasional merupakan organisasi dan keterlibatan seseorang yang kuat terhadap organisasi.

Turnover didefinisikan sebagai gejala perpindahan kerja dari sebuah perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *turnover* adalah keluar masuknya pekerja dari suatu organisasi secara permanen. *Turnover* juga dapat menunjukkan ketidakstabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, maka akan semakin sering terjadi pergantian karyawan dalam suatu perusahaan. *Turnover Intention* telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Menurut Chen, Mei-Fang, Lin, Chieh-Peng & Lien, Gin-Yen (2010:45) *turnover intention* telah menjadi isu penting selama beberapa

dekade. Penulis akan melakukan survei terhadap 30 orang asisten apoteker Apotek Kimia Farma mengenai keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan survei tersebut diketahui bahwa terdapat 7 asisten apoteker yang mencerminkan keinginan untuk berpikir keluar dari pekerjaannya (*thinking of quitting*). Mereka mulai berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Kemudian sebanyak 8 asisten apoteker mencerminkan keinginannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*). Asisten apoteker tersebut sudah memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain. Asisten Apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang yang mulai berpikir untuk keluar dari organisasi atau mungkin telah mendapat alternatif pekerjaan di tempat lain akan berniat untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja sekarang. Terdapat 1 asisten apoteker yang mencerminkan niat untuk keluar dari organisasi, Asisten apoteker tersebut telah memiliki niat keluar dari organisasi karena memiliki alasan yang kuat atau bahkan sudah mendapat alternatif pekerjaan di tempat lain sesuai dengan keinginan maupun kebutuhannya.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada asisten apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang, maka diketahui faktor-faktor yang diindikasikan menyebabkan *turnover intention* di Apotek Kimia Farma Tangerang sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Pra Survei Faktor-faktor yang Diindikasikan Menyebabkan *Turnover Intention* Asisten Apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang

Variabel	Jumlah	Persentase
Komitmen Organisasi	9	30%
<i>Perceived Organizational Support</i>	3	10%
Kepuasan Kerja	14	47%
<i>Perceived Organizational Justice</i>	4	13%

Sumber: Apotek Kimia Farma Tangerang

Tabel di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi masalah utama yang mengindikasikan *turnover intention* asisten apoteker Apotek Kimia Farma

Tangerang. Hasil pra survei menunjukkan masalah utama adalah kepuasan kerja dengan persentase 47% kemudian komitmen organisasi dengan 30%.

Asisten Apoteker di Apotek Kimia

Farma Tangerang belum memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 30 asisten apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang diketahui bahwa banyak asisten apoteker mengeluhkan naik turunnya kompensasi insentif asisten apoteker yang ditentukan dari besar kecilnya jumlah resep yang dilayani oleh asisten apoteker tersebut. Selain itu, asisten apoteker dengan masa kerja kurang dari satu tahun belum mendapatkan tunjangan insentif. Kompensasi insentif menurut Simamora dalam Kadarisman (2012:55) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktifitas.

Kepuasan terhadap pekerjaan asisten apoteker juga masih terbilang rendah, Sering kali setiap perputaran lokasi kerja asisten apoteker dalam satu apotek menjadi masalah. Dengan bergantinya bangsal tanggung jawab kerja asisten apoteker dalam satu apotek, maka dituntut untuk memiliki keahlian yang sedikit berbeda dan rekan yang berbeda. Hal tersebut sering menyebabkan *miss* antar tenaga kerja asisten apoteker, dan juga penyesuaian keterampilan yang berbeda dari setiap bangsal menyebabkan kesulitan kerja terhadap asisten apoteker. Setiap pergantian bangsal yang harus dialami oleh asisten apoteker, maka berarti berganti pula jenis penanganan terhadap pekerjaan asisten apoteker tersebut. Adaptasi dengan tanggung jawab baru dan pekerjaan asisten apoteker baru yang dituntut sangat cepat seringkali menyulitkan asisten apoteker.

Kesempatan promosi atau kenaikan gaji asisten apoteker di Apotek Kimia Farma terbilang sulit. Promosi dan kenaikan gaji ditentukan oleh penilaian kinerja asisten apoteker oleh bagian Apoteker Pengelola Apotek. Nilai asisten apoteker yang dituntut selalu tinggi

menyebabkan promosi dan kenaikan gaji menjadi lebih sulit untuk tercapai. Kenaikan gaji ditentukan oleh sistem poin. Poin tersebut hanya bisa didapatkan asisten apoteker berdasarkan kriteria kinerja yang telah ditentukan oleh Apotek Kimia Farma Tangerang. Tingginya kriteria point tersebut membuat setiap asisten apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan poin yang nantinya menjadi kriteria kenaikan gajinya

Masalah yang terdapat dalam apotek tersebut berdasarkan pengamatan awal dari peneliti adalah komitmen organisasi. Asisten Apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Apoteker selaku bagian yang mengurus tenaga kerja asisten apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang mengatakan bahwa banyak dari tenaga kerja asisten apoteker yang memiliki rasa pengabdian yang rendah, dapat dilihat dari rendahnya rasa keterikatan dinilai melalui pengorbanan pribadi asisten apoteker untuk kebaikan Apotek Kimia Farma Tangerang. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya *organizational loyalty* dari asisten apoteker.

Berdasarkan wawancara dengan General Manager Apotek Kimia Farma Tangerang, diketahui bahwa banyak dari asisten apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang kurang mempunyai kepedulian terhadap pekerjaannya dan memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Selain itu asisten apoteker juga kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal-hal di atas menyebabkan munculnya *turnover intention* pada Apotek Kimia Farma Tangerang yang nantinya dapat berdampak pada tinggi rendahnya *turnover* pada apotek tersebut.

Tabel 2. Data Jumlah Asisten Apoteker Kimia Farma Tangerang

Tahun	Jumlah Asisten Apoteker	Jumlah Asisten Apoteker Masuk	Jumlah Asisten Apoteker Keluar	Persentase Turnover
2015	179	11	11	6.14%
2016	179	63	26	14.52%
2017	216	34	24	11.11%

2018	226	28	38	16.81%
2019	216	4	32	14.28%
2020	188			
Persentase rata-rata <i>turnover</i>				12.57%

Sumber: Data HRD Apotek Kimia Farma Tangerang

Berdasarkan data jumlah karyawan Apotek Kimia Farma Tangerang lima tahun terakhir, nampak bahwa tingkat *turnover* dari tahun 2015-2020 mengalami perubahan persentase setiap tahunnya. Dimana dari tabel tersebut menunjukkan setelah tahun 2015, persentase *turnover* selalu melebihi 10%, dengan persentase rata-rata tingkat *turnover* dari tahun 2015-2018 sebesar 12.57%. Data tersebut mengindikasikan adanya permasalahan di dalam manajemen Apotek Kimia Farma Tangerang. *Turnover* asisten apoteker pada Apotek Kimia Farma Tangerang tidak terjadi begitu saja, namun hal tersebut tercipta karena adanya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari asisten apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antar variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* pada asisten apoteker Apotek Kimia Farma Tangerang dengan judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention Karyawan Apotek Kimia Farma Tangerang*".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Yang dimaksud dengan Kepuasan Kerja terhadap *Turn Over Intention* adalah bentuk kepuasan kerja yang diperoleh asisten apoteker pada Apotek Kimia Farma Tangerang yang dapat mengidentifikasi keinginan untuk berhenti dari perusahaan (*Turn Over Intention*). Menurut Kreitner dan Kinichi (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon perasaan atau emosional terhadap pekerjaan seseorang.

2. Komitmen Organisasi

Yang dimaksud dengan Komitmen Organisasi dalam penelitian ini adalah

sikap yang ditunjukkan oleh Asisten Apoteker dalam melakukan pekerjaan pada Apotek Kimia Farma Tangerang. Menurut Alwi dalam Nanda dkk (2013), mendefinisikan Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

3. *Turnover Intention*

Yang dimaksud dengan *Turn over Intention dalam penelitian ini* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan atau keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam hal ini Asisten Apoteker Kimia Farma Tangerang. Menurut Lee dalam Varshney (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 responden Apotek Kimia Farma Tangerang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, 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 3. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja (X1)	65	16	49	34.97	7.838
Komitmen Organisasi (X2)	65	18	50	35.29	8.459
Turnover Intention (Y)	65	17	46	31.52	6.817
Valid N (listwise)	65				

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 16 dan *varians maximum* 49 dengan *mean score* sebesar 34,97 dengan standar deviasi 7,838.

Komitmen organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 18 dan *varians maximum* 50 dengan *mean score* sebesar 35,29 dengan standar deviasi 8,459.

Turnover Intention diperoleh *varians* minimum sebesar 17 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 31,52 dengan standar deviasi 6,817.

2. Analisis Kuantitatif.

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.775	3.060		16.594	.000
Kepuasan Kerja (X1)	-.477	.249	-.548	-1.916	.060
Komitmen Organisasi (X2)	-.073	.231	-.091	-.317	.752

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 50,775 - 0,477X1 - 0,073X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 50,775 diartikan jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai *Turnover Intention* sebesar 50,775 point.
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,477, angka ini negatif artinya setiap ada penurunan kepuasan kerja sebesar -0,477 maka *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar -0,477 point, atau jika kepuasan kerja menurun maka *turnover* meningkat.

- 3) Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0,073, angka ini negatif artinya setiap ada penurunan komitmen organisasi sebesar -0,073 maka *Turnover Intention* akan mengalami peningkatan sebesar -0,073 point, atau jika komitmen organisasi menurun maka *turnover* meningkat.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*.

		Correlations^b	
		Kepuasan Kerja (X1)	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	-.633**
	Sig. (2-tailed)		.000
Turnover Intention (Y)	Pearson Correlation	-.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=65

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,633 artinya kepuasan kerja memiliki

hubungan yang negatif kuat terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

		Correlations^b	
		Komitmen Organisasi (X2)	Turnover Intention (Y)
Komitmen Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	-.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
Turnover Intention (Y)	Pearson Correlation	-.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=65

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,606 artinya komitmen organisasi memiliki

hubungan yang negatif kuat terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan Terhadap *Turnover Intention*.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.383	5.355

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,634 artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap *Turnover Intention*.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.392	5.317

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar

0,401 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,1%

terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.357	5.468

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,367 artinya komitmen organisasi

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,7% terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.383	5.355

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,402 artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,2% terhadap *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	50.786	3.038		.000
	Kepuasan Kerja (X1)	-.551	.085	-.633	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara

kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* diterima.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	48.747	2.931		.000

Komitmen Organisasi (X2)	-.488	.081	-.606	-6.040	.000
--------------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* 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 kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention*.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1196.023	2	598.012	20.851	.000 ^b
	Residual	1778.192	62	28.681		
	Total	2974.215	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* diterima.

negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan korelasi sebesar $-0,606$ atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh yang negatif signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan korelasi sebesar $-0,633$ atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh yang negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi berpengaruh

3. Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 50,775 - 0,477X_1 - 0,073X_2$, nilai korelasi sebesar 0,634 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan

kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Variabel Kepuasan kerja, pernyataan yang paling lemah adalah gaji yang saya terima dari perusahaan dapat
A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Gramedia, Jakarta Selatan, 2014.
Ahmed, N., Rasheed, A., and Jehanzeb, K. (2013). An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and Its Significant
Amirullah, "Pengantar Manajemen", Mitra Wacana Media, Jakarta, 2015
Bernardin, H. John dan Joyce E.A. Russell, "Human Resource Management", An Experiential Approach, McGraw Hill, Singapore, 2013.
Chen, Mei-Fang, Lin, Chieh-Peng., & Lien, Gin-Yen. (2010). Modeling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention. The Service Industries Journal. Vol 31. Num. 8. pp 1743-9507
Dessler, Gerry, "Human Resources Management", Prenticehall, International Inc, London, 2014.

mencukupi kehidupan saya, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,25. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus mempertimbangkan kenaikan gaji agar mampu mencukupi kebutuhan karyawan.

2. Variabel Komitmen Organisasi, pernyataan yang paling lemah adalah karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,35. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan penguatan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan merasa betah kerja di perusahaan
3. Variabel *Turnover Intention*, pernyataan yang paling lemah adalah karyawan berniat untuk tetap dalam posisi sekarang sambil menunggu keputusan dari perusahaan lain, dimana hanya mencapai *score* sebesar 2,97. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus mendorong terciptanya karyawan yang loyal terhadap perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol, 2(1)*.
- Istijianto, "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012.
- Jonathan Sarwono, "Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Juniarari. (2011). Komitmen Organisasi. Jakarta
- Kasmir, :Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktek), Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016
- Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill
- Kristianti, L. S., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1)*, 101-109.

- Luthans, Fred, *“Organizational Behavior;* McGraw-Hill, New York, 2012.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Michael R Carrell, *“Human Resource Managemen Global for managing Diverse Wokplace”*, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey, 2015.
- Miftah Thoha *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya.* Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nurjaya, N., et al. (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.
- _____. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- _____. (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.
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- 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.
- Rekha, Sree., & Kamalanabhan. (2012). A Study on The Employee Turnover Intention In ITES/BPO Sector.
- 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.
- W.F. Cascio dalam Robbins, *“Managing Human resources productivity of Work”*, Edisi ketujuh, terjemahan, Jakarta, 2012.



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 2 DI KOTA TANGERANG SELATAN

¹Imbron, ²Paeno, ³Pancagaluh Ratnasih

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02455@unpam.ac.id](mailto:dosen02455@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,136 > 2,011$). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 43,4%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,065 > 2,011$). Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 9,499 + 0,383X_1 + 0,386X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28,742 > 2,800$).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and competence on teacher performance at SMK Negeri 2 in South Tangerang City. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that work discipline has a significant effect on teacher performance by 44.0%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($6,136 > 2,011$). Competence has a significant effect on teacher performance by 43.4%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($6.065 > 2.011$). Work discipline and competence simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 9.499 + 0.383X_1 + 0.386X_2$ and the contribution of the influence is 55.0%, hypothesis testing is obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($28,742 > 2,800$).

Keywords: Work Discipline, Competence, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Berdasarkan ketetapan peraturan perundang-undangan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2003:101), maka tugas pokok seorang guru adalah sebagai educator, manajer, innovator dan juga motivator pada peserta didik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan

peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2016:93) "Disiplin adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya, jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan tugasnya dengan baik, buakan atas paksaan". Sedangkan menurut Djatmiko (2006) Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Kinerja guru selama ini selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya akan menjadi pusat perhatian di sekolah.

Salah satu yang menunjang keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Banyaknya jumlah sekolah belum tentu mencerminkan tingginya mutu pendidikan di Indonesia. Hal ini dapat kita lihat bahwa banyak sekolah yang memiliki guru yang belum memaksimalkan kompetensinya melalui pengembangan profesi dan cenderung tampak apa adanya di depan kelas. Kinerja guru menurut (Supradi 2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Di samping itu, kesadaran guru terhadap peningkatan kompetensi profesional serta berperilaku sesuai dengan tuntutan profesi akan sangat mempengaruhi peserta anak didik. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Tangerang adalah salah satu sekolah menengah kejuruan negeri yang ada di Kota Tangerang Provinsi Banten, Indonesia, yang beralamat di Jl. Raya Pondok Aren No.52, Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten. Sekolah ini mempunyai 4 kompetensi keahlian yaitu Multimedia, Akuntansi, Teknik Sepeda Motor, dan Teknik Kendaraan Ringan. Berdiri pada tahun 2008, dengan

nama awalnya adalah SMK Negeri 8 Pondok Aren. Kemudian dengan adanya pemekaran wilayah, sebagian Kabupaten Tangerang menjadi Kota Tangerang Selatan, SMKN 8 Pondok Aren yang masuk dalam wilayah Kota Tangerang Selatan, berubah menjadi SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan. SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan merupakan sekolah yang mempunyai 4 kompetensi keahlian yaitu Multimedia, Akuntansi, Teknik Sepeda Motor, dan Teknik Kendaraan Ringan. Keberhasilan pencapaian tujuan hanya akan didapat bila guru bekerja dengan kinerja yang maksimal. Pada pengamatan peneliti, disiplin kerja guru SMK Negeri 2 belum optimal hal ini dilihat dari masalah-masalah antara lain: belum semua guru dapat mengerjakan tugas tepat waktu, masih terdapat guru yang datang terlambat sehingga menyebabkan kinerja kurang optimal.

Menurut Simanjuntak (dalam Udiyono, 2011) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Semua guru harus mempunyai kompetensi dasar yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU No 14 Tahun 2005). Akan tetapi, penelitian ini hanya akan memfokuskan pada kompetensi pedagogik. Menurut Barinto (2012:30) Kompetensi yang dimiliki guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu pendidikan, sehingga kinerja guru perlu terus dioptimalkan. Hal ini memang wajar, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Menurut Mulyasa (2011:45) mengatakan kompetensi pedagogik sangat penting karena menjadi penentu bagi keberhasilan proses belajar yang langsung menyentuh kemampuan pembelajaran meliputi pengelolaan peserta didik, perencanaan, perancangan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik terhadap potensi yang dimilikinya. Dari data

prariset, berikut ini kompetesnsi guru SMK Negeri 2 periode tahun 2013-2017.

Tabel 1. Data Kompetensi SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan Tahun 2016-2020

No	Aspek	Jumlah Guru	Pencapaian		%
			Target	Realisasi	
1	Menguasai karakteristik peserta didik	50	75	65	86,67%
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran	50	80	75	93,75%
3	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik.	50	80	60	75%
4	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab dan rasa percaya diri	50	75	60	80%
5	Pengembangan potensi peserta didik	50	80	70	87,5%
Total			390	330	422,92%

Sumber: TU SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi aspek yang dinilai dari aspek menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran secara keseluruhan hanya mencapai 93,75%, aspek menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik hanya mencapai 75%, aspek menguasai karakteristik peserta didik hanya mencapai 86,67%. Kondisi ini jelas memerlukan data kompetensi untuk mengetahui aspek-aspek yang tertera pada tabel diatas.

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang

didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Selanjutnya berdasarkan penilaian kinerja guru SMK Negeri 2 pada 5 tahun jumlah guru 50 orang, dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 2 Tahun 2016-2020

Tahun	Keterampilan yang dimiliki guru			Inisiatif atau kemandirian		
	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
2016	80	70	87,5%	85	80	94,11%
2017	80	60	75%	53	34	64,15%
2018	80	50	62,5%	15	8	53,33%
2019	80	60	75%	58	49	84,48%
2020	80	55	68,75%	66	52,15	79,01%

Sumber: TU SMK Negeri 2 Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel diatas, penilaian kinerja guru pada SMK Negeri 2 dalam melakukan keterampilan yang dimiliki guru inisiatif atau kemandirian dari tahun 2016-2020 mengalami penurunan. Adapun gejala-gejala yang timbul dari kurangnya disiplin dalam bekerja membuat guru kurang menaati aturannya sehingga banyak yang datang terlambat dan banyak pekerjaan yang tertunda yang mengakibatkan tugas-tugas yang belum terselesaikan dengan baik. Adapun kurangnya komunikasi antara kepala

sekolah dengan para guru sehingga para guru sulit mengutarakan berbagai macam masalah pada kemampuan para guru menurun untuk melakukan kegiatan disekolah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin kerja

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang sangat lama salah satu proses untuk membentuk melalui proses pelatihan agar mencapai kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2013:129). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kehadiran, ketaatan pada standar kerja dan Etika kerja.

2. Kompetensi

Yang dimaksud Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Seiring dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan perannya dengan baik. Menurut Wibowo (2014:273). Adapun indikator yang digunakan: motif, konsep diri, pengetahuan, ketrampilan, sifat.

3. Kinerja Guru

Yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah

wujud untuk kerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan. Menurut Basrowi (2010:55). Adapun indicator yang digunakan: kualitas kerja, kecakapan kerja, inisiatif, pengetahuan kerja, kemampuan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden Guru SMK Negeri 2 di Kota Tangerang Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, 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 3. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	50	31	48	39.22	3.856
Kompetensi (X2)	50	31	46	38.80	3.731
Kinerja Guru (Y)	50	31	46	39.52	3.506
Valid N (listwise)	50				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 39,22 dengan standar deviasi 3,856.

Kompetensi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,80 dengan standar deviasi 3,80.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 39,52 dengan

standar deviasi 39,52.

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 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.499	3.976		2.389	.021
	Disiplin Kerja (X1)	.383	.110	.422	3.487	.001
	Kompetensi (X2)	.386	.114	.411	3.399	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,499 + 0,383X1 + 0,386X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,499 diartikan jika disiplin kerja dan kompetensi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 9,499 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,383, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,383 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 point.

- 3) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,386, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompetensi sebesar 0,386 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,386 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru.

		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,663 artinya disiplin kerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

		Kompetensi (X2)	Kinerja Guru (Y)
Kompetensi (X2)	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kompetensi memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja dan Kompetensi secara simultan Terhadap Kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.531	2.401

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,742 artinya disiplin kerja dan kompetensi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.428	2.652

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,440 artinya disiplin kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 44,0% terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.422	2.666

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,434 artinya kompetensi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 43,4% terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.531	2.401

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,550 artinya disiplin kerja dan kompetensi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,0% terhadap kinerja guru, sedangkan

sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui

hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja guru.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	15.873	3.872		4.100	.000
Disiplin Kerja (X1)	.603	.098	.663	6.136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,136 > 2,011), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	15.500	3.979		3.896	.000
Kompetensi (X2)	.619	.102	.659	6.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,065 > 2,011), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

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

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

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.468	2	165.734	28.742	.000 ^b
	Residual	271.012	47	5.766		
	Total	602.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (28,742 > 2,800), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi

terhadap kinerja guru diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan



korelasi sebesar 0,663 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,136 > 2,011$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,659 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,065 > 2,011$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,499 + 0,383X_1 + 0,386X_2$, nilai korelasi sebesar 0,742 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($28,742 > 2,800$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,136 > 2,011$).
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi

pengaruh sebesar 43,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,065 > 2,011$).

3. Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($28,742 > 2,800$).

Saran

1. Variabel disiplin kerja, pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan kehadiran dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,80 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi sekolah perlu mendorong guru untuk menjalin hubungan baik antar guru
2. Variabel kompetensi, pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan saya menguasai materi pembelajaran dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,72 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi kompetensi juga penting dalam meningkatkan dan mewujudkan kemampuan sesuatu sesuai tugas yang diberikan kepada seseorang.
3. Variabel kinerja guru, pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan memberikan informasi guru selalu cepet dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,76 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi instansi perlu melakukan tindakan dengan memberikan informasi secara cepat kepada guru lainnya.
4. Kontribusi pengaruh antara disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 55,0%, nilai ini masih bisa ditingkatkan secara selektif dapat memprioritaskan disiplin kerja dan kemampuan guru dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau

dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Sumber Kerangka Berfikir Kinerja". Gramedia, Jakarta Selatan, 2010
- Algifari, "Analisis Regresi", Yogyakarta, 2011.
- Andi Supangat, "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Bangun, Wilson. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga, Bandung, 2012.
- Barinto, "Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru", 2012.
- Buchari, Zainun. "Manajemen dan Motivasi". Balai Aksara, Jakarta, 2015
- Depdiknas. "Tugas dan peran Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kurikulum". Binatama Raya. Jakarta, 2010.
- Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2014.
- Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hari Mulyadi, ISSN: Vol.9 No 17. Juli 2010:97-111, Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
- Hasibuan, SP Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan ketujuh, belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Hasibuan, SP Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Ketujuh, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Hasibuan, SP Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- 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.
- Istijianto, "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.
- Koswara Rasto, ISSN: Vol. 1, nomor 1, Agustus 2016:64-65, Kompetensi dan Kinerja guru berdasarkan sertifikat profesi
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Nurjaya, N., Sobarna, A., Affandi, A., Erlangga, H., & Sarwani, S. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Penggabean, S. Mutiara. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Ghalia Indonesia, Bogor, 2015.
- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Salam, "Manajemen Pemerintahan Indonesia". PT. Djambatan, Jakarta, 2014.
- Santoso, Singgih, "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Satrijo Budiwibowo, ISSN: Vol. 4 No. 2 Desember 2014:119-132, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru di Kota Madiun
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.

- Simanjuntak, J. Payaman. "Manajemen & evaluasi Kinerja". FEUI, 2011
- Sinambela, Lijan Poltak, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Siswanto dan Agus, "Manajemen Sumber Daya Manusia" PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2013.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suharsimi Arikunto "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunyoto, Danang. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Pertama. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2012.
- Supriyadi. "Strategi Belajar Mengajar", Jaya Ilmu, Yogyakarta, 2014.
- Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta, 2011
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta, 2015
- Tinneke E.M. Sumual, ISSN: Vol. 31, No. 1 Juni, 2015, Pengaruh kompetensi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado
- Untung Sriwidodo, Jurnal Sumber Daya Manusia, ISSN: Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 120-131, Pengaruh Kompetensi, disiplin Kerja, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan
- Wibowo. "Manajemen Kinerja", Cetakan Keenam Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Wijoyo, H., Handoko, A. L., Santamoko, R., & Sunarsi, D. (2020). Strategy model for character education through digital media for courses and training participants. *E-prosiding pascasarjana universitas negeri gorontalo*, 1-8.
- 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).
- 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 DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. CITRA BETAWI DI CILANDAK JAKARTA SELATAN

^{1*}Hafis Laksmana Nuraldy, ²Guruh Dwi Pratama, ³Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02460@unpam.ac.id](mailto:dosen02460@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover intention karyawan pada PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan sebesar 31,8%, uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan sebesar 30,0%, uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention karyawan dengan persamaan regresi $Y = 47,568 - 0,351X_1 - 0,101X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 32,0%, uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Citra Betawi in Cilandak, South Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The result of this research is that work discipline has a significant effect on employee turnover intention of 31.8%, the hypothesis test is obtained by the value of Sig. 0.000 < 0.05. Job satisfaction has a significant effect on employee turnover intention of 30.0%, hypothesis testing obtained the value of Sig. 0.000 < 0.05. Work discipline and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee turnover intention with the regression equation $Y = 47.568 - 0.351X_1 - 0.101X_2$ and the contribution of the influence is 32.0%, hypothesis testing is obtained by Sig. 0.000 < 0.05.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Turnover Intention

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman yang semakin modern, sudah sepatutnya bangsa Indonesia mulai harus berbenah diri agar lebih mampu memperdulikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat berharga bagi suatu negara. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu negara, maka akan semakin memungkinkan suatu negara akan menjadi negara yang maju.

Berdasarkan uraian diatas maka manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan dan juga bagi sumber daya manusia itu sendiri. Demi

peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas serta persiapan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain maka, PT Citra Rasa Betawi semakin berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

PT Citra Rasa Betawi atau lebih familiarnya adalah Kafe Betawi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Food & Beverage*. Didirikan pada tahun 1992 yang bermula dari kecintaan Owner terhadap kuliner khas betawi, maka terbentuklah suatu hubungan kerjasama antara Owner dengan pedagang kuliner khas betawi. PT Citra Rasa Betawi memutuskan untuk membuka pasar bagi pecinta makanan

tradisional, khususnya makanan Betawi. Dengan menyajikan beragam makanan dan jajanan khas Betawi dan menjaga tradisi nenek moyang kita dengan tetap menggunakan bahan-bahan alami terbaik dan berkualitas tinggi. Sajian makanan dari Kafe Betawi tidak diragukan lagi dalam hal cita rasa.

PT Citra Rasa Betawi terus berupaya menyajikan dan melayani para pelanggan dengan penuh integritas tinggi. Hingga saat ini PT Citra Rasa Betawi juga memiliki restoran yang sudah tersebar di Jakarta, Bandung, Surabaya, Bali, Makassar, sampai Manado dengan total mencapai 31 *outlet* dan keseluruhannya berada di bawah naungan Umay Group. Segala macam inovasi dan perubahan selalu dilakukan untuk mempersiapkan persaingan dengan kompetitor yang semakin hari semakin banyak pendatang baru dengan gaya baru.

Menurut Mangkunegara (2013:129), "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu,

kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan.

Seperti halnya data yang disajikan dibawah ini, data berikut merupakan bentuk nyata bagaimana tidak konsistennya karyawan PT. Citra Rasa Betawi Area Outlet Jakarta untuk menjaga kedisiplinan dalam bekeja. Kedisiplinan dapat dijadikan tolak ukur bagaimana kondisi stabilitas operasional, semakin baik kedisiplinan dijaga oleh setiap karyawan akan semakin baik pula operasional berjalan dengan efektif dan efisien. Data kedisiplinan tersebut dapat dilihat untuk menjadi gambaran bagaimana tingkat kedisiplinan yang terjadi dan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Absensi Karyawan PT Citra Rasa betawi Area Jakarta Periode Tahun 2016 - 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Kondisi			Jumlah Absensi	Persentase
			Terlambat	Ijin	Alpa		
2016	371	286	87	29	56	172	30%
2017	373	286	98	37	42	177	31%
2018	366	286	88	42	57	187	33%
2019	353	286	93	39	46	178	31%
2020	352	286	102	33	68	203	35%
Rata-rata	364	286	94	36	57	183	32%

Sumber : HRD PT Citra Rasa Betawi, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah absensi kurang baik karyawan PT Citra Rasa Betawi selama 5 tahun terakhir. Tahun 2016 karyawan yang terlambat, ijin dan alpa sebanyak 172 karyawan atau 30 %, tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi sebanyak 177 Karyawan atau 31 %, tahun 2018 mengalami peningkatan mejadi 187 karyawan atau 33 %, sementara pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 178 karyawan atau 31 %, dan pada tahun

terakhir yaitu pada tahun 2020 jumlah absensi kurang baik mengalami peningkatan kembali sebanyak 203 karyawan atau 32 %.

Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia adalah penegakan disiplin kerja. Berdasarkan data kehadiran yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan, ijin, alpa atau tanpa keterangan memperlihatkan adanya indikasi pelanggaran disiplin terhadap

kepatuhan jam kerja. Padahal setiap karyawan memiliki target kerja untuk di penuhi. Ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa), jumlah keterlambatan, dan ijin merupakan salah satu contoh pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya”. Biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat diukur dari berapa banyaknya karyawan mendapatkan kesempatan promosi kerja atau naik jabatan, serta banyaknya karyawan yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap. Karena dapat diasumsikan bahwa karyawan yang naik jabatan akan mendapatkan kenaikan gaji. Data banyaknya status kerja dan perubahan jabatan karyawan PT. Citra Rasa Betawi dapat dilihat pada data dibawah ini.

Tabel 2. Perubahan Status dan Jabatan Karyawan PT Citra Rasa Betawi Periode Tahun 2018 - 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak	Jumlah Karyawan Coba	Jumlah Karyawan Promosi	Persentase Karyawan Promosi
2018	373	103	94	176	106	28%
2019	366	98	84	184	102	28%
2020	353	96	85	172	88	25%

Sumber: HRD PT Citra Rasa Betawi, 2020

Berdasarkan data perubahan Status dan Jabatan pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Citra Rasa Betawi, banyak yang belum bisa merasakan kesempatan promosi jabatan dan kenaikan pangkat. Dari tahun 2018 sampai dengan 2020 jumlah karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan tidak mencapai angka 50%. Jika dilihat dari status karyawan, jumlah karyawan yang masih berada di kategori masa percobaan atau probation yang tentunya membuat paradigma karyawan bahwa tidak adanya tingkat kepastian, sementara karyawan yang statusnya kontrak dan tetap juga

bukannya semakin bertambah namun justru mengalami pengurangan setiap tahunnya.

Hal tersebut tentunya menjadi pekerjaan rumah yang menjadi tanggung jawab bagi perusahaan, dalam upaya menciptakan kesejahteraan bagi karyawannya agar karyawan merasakan kepuasan kerja seperti yang didambakan. Oleh karena itu, peneliti menduga kepuasan kerja karyawan PT Citra Rasa Betawi akan berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan karyawan PT Citra Rasa Betawi.

Tabel 3. Turn Over Karyawan PT Citra Rasa Betawi Area Jakarta Periode Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2016	387	143	143	387	37,0%
2017	390	129	146	373	37,4%
2018	373	130	137	366	36,7%
2019	366	127	136	357	37,2%
2020	361	135	135	361	37,4%
Rata-rata	375	133	139	370	36,9%

Sumber: HRD PT Citra Rasa Betawi, 2020

Berdasarkan data Turnover karyawan pada Tabel 3 terlihat bahwa tingkat turnover karyawan yang terjadi pada setiap

tahunnya. Pada tahun 2016 jumlah persentase karyawan keluar jika dibandingkan dengan jumlah karyawan

awal tahun adalah sebesar 37%. Pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 37,4%, sementara pada tahun 2018 jumlah karyawan keluar menurun sebesar 36,7% dari jumlah karyawan awal tahun, Pada tahun 2019 kembali lagi meningkat jumlah karyawan keluar sebesar 37,2% dari total karyawan pada awal tahun, sampai dengan tahun 2020 jumlah karyawan keluar kembali lagi meningkat sebesar 37,4%. Hal tersebut sungguh merupakan situasi yang kritis, bagaimana tidak? Jumlah karyawan keluar (*resign*) selalu meningkat, namun tidak diimbangi dengan jumlah karyawan yang masuk, justru malah kurang dengan tingkat kebutuhan sehingga jumlah karyawan menjadi berkurang. Hal ini tentunya membuat manajemen harus memutar otak untuk menggantikan staff yang *resign* atau keluar.

Gejala lain timbulnya *Turnover intention* karyawan karena karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya seperti mudah mengeluh atas pekerjaannya karena tidak mencapai target, rasa ketidakpuasaan yang dirasakan oleh perusahaan dan karyawan karna rendahnya pelanggan dan penghasilan yang didapat karna semakin ketatnya persaingan bisnis pada *food and beverage*, terbukanya lapangan kerja baru dibidang *food and beverage* lain, yang memicu karyawan berhenti bekerja. Manajemen PT Citra Rasa Betawi harus mampu menciptakan kesejahteraan bagi karyawannya baik itu yang berada di outlet maupun kantor pusat. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat.

Berdasarkan pada pemaparan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Yang dimaksud dengan disiplin Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah "Perilaku seseorang yang sesuai

dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis." Adapun indikator yang digunakan meliputi: Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

2. Kepuasan Kerja

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja Menurut Edy Sutrisno (2014:73) "Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat". Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kedudukan, pangkat, jaminan finansial, mutu pengawasan

3. *Turnover Intention* Karyawan

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah *turnover intention* yang diartikan Menurut Carolina (2012:9) "*Turnover Intention* (intensi keluar) adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan suatu organisasi atau memutuskan hubungan dengan organisasi." Adapun indikator yang digunakan meliputi: Pikiran untuk berhenti, keinginan meninggalkan, keinginan mencari pekerjaan lain.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 responden PT. Citra Betawi di Cilandak Jakarta Selatan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden, penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, 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 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	78	16	49	35.37	7.523
Kepuasan Kerja (X2)	78	18	50	35.74	8.101
Turn Over Intention Karyawan (Y)	78	19	45	31.53	6.055
Valid N (listwise)	78				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,664.

Turnover intention karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,499.

2. Analisis Verifikatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.568	2.770		17.170	.000
	Disiplin Kerja (X1)	-.351	.232	-.436	-1.513	.134
	Kepuasan Kerja (X2)	-.101	.215	-.136	-.471	.639

a. Dependent Variable: Turn Over Intention Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 47,568 - 0,351X1 - 0,101X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 47,568 diartikan jika disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai *Turnover intention* karyawan sebesar 47,568 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,351, angka ini negatif artinya setiap ada perubahan disiplin kerja sebesar -0,351 maka *Turnover intention* karyawan akan

mengalami penurunan sebesar -0,351 point.

- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,101, angka ini negatif artinya setiap ada perubahan kepuasan kerja sebesar -0,101 maka *Turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,101 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap

variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan.

		Disiplin Kerja (X1)	Turn Over Intention Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	-.564**
	Sig. (2-tailed)		.000
Turn Over Intention Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=78

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,564 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang negatif sedang terhadap *Turnover intention* karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan.

		Kepuasan Kerja (X2)	Turn Over Intention Karyawan (Y)
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	-.547**
	Sig. (2-tailed)		.000
Turn Over Intention Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=78

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,547 artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif sedang terhadap *Turnover intention* karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan Terhadap *Turnover intention* karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.302	5.058

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,566 artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki hubungan yang negatif sedang terhadap *Turnover intention* karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.309	5.032

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,318 artinya disiplin kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 31,8% terhadap *Turnover intention* karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.300	.290	5.101

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,300 artinya kepuasan kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 30,0% terhadap *Turnover intention* karyawan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.302	5.058

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,320 artinya disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 32,0% terhadap *Turnover intention* karyawan, sedangkan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap *Turnover intention* karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.589	2.756		17.269	.000
	Disiplin Kerja (X1)	-.454	.076	-.564	-5.958	.000

a. Dependent Variable: Turn Over Intention Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap *Turnover intention* karyawan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1						
	(Constant)	46.151	2.629		17.553	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	-.409	.072	-.547	-5.702	.000

a. Dependent Variable: Turn Over Intention Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh Sig. 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904.526	2	452.263	17.676	.000 ^b
	Residual	1918.923	75	25.586		
	Total	2823.449	77			

a. Dependent Variable: Turn Over Intention Karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh Sig. 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan dengan korelasi sebesar -0,564 atau memiliki hubungan yang negatif sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 31,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap *Turnover intention* karyawan diterima.

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

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan dengan korelasi sebesar -0,547 atau memiliki hubungan yang negatif sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 30,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan diterima.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan

Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 47,568 - 0,351X_1 - 0,101X_2$, nilai korelasi sebesar -0,566 atau memiliki hubungan yang negatif sedang dengan kontribusi

pengaruh sebesar 32,0% sedangkan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 31,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 30,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,0% sedangkan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
2. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Tingkat *turnover* karyawan dapat diminimalisir dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian kepuasan kerja yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy,

- A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (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.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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.
- 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
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- 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.
- 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.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- 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 GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PARIWISATA JAKARTA PUSAT

¹Indra Januar Rukmana, ²Mulyadi, ³I Nyoman Marayasa

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02585@unpam.ac.id](mailto:dosen02585@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,554 > 2,011$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,787 > 2,011$). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,707 + 0,463X_1 + 0,347X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($39,385 > 2,800$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at the Ministry of Tourism of Central Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that leadership style has a significant effect on employee performance by 54.3%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7.554 > 2.011$). Work discipline has a significant effect on employee performance by 41.1%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($5.787 > 2.011$). Leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7,707 + 0,463X_1 + 0,347X_2$ and the contribution of influence is 62.6%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($39,385 > 2,800$).

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia di suatu organisasi sangat penting guna menunjang tercapainya tujuan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, maka seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2016:42) berpendapat bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula

dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin".

Kementerian Pariwisata Republik Indonesia atau disingkat Kemenpar RI adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan kepariwisataan. Gaya kepemimpinan di Kementerian Pariwisata yang masih bersifat otoriter yang dirasa masih kurang tepat dengan situasi dan kondisi perusahaan sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, ditemukan beberapa masalah terkait kepemimpinan. Masalah-masalah

yang ditemukan berkaitan dengan gaya kepemimpinan seperti hubungan atasan dengan pegawai yang kurang harmonis serta belum optimalnya partisipasi pemimpin dalam membantu menyelesaikan masalah-masalah yang ada pada organisasi dan pemimpin kurang mampu memberikan motivasi kepada para pegawai.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk

mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat, terdapat beberapa pegawai yang sering tidak hadir ke kantor. Data tersebut dapat dihasilkan dari Tabel 1. yang merupakan Tabel absensi pegawai Kementerian Pariwisata.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kementerian Pariwisata Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Kondisi Absensi			Jumlah Absensi
		TK	Izin	Terlambat	
2016	50	15	9	25	49
2017	50	20	7	10	37
2018	50	8	10	15	33
2019	50	30	20	35	85
2020	50	24	31	12	67

Sumber: Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat, 2020

Keterangan: TK = Tanpa Keterangan

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan absensi kehadiran pegawai selama 5 tahun dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 yang terlambat dan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan mengalami peningkatan terjadi pada tahun 2019. Maka dilihat dari data absensi di atas dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya tingkat disiplin pegawai Kementerian Pariwisata terhadap absensi kehadiran, karena masih terlihat pegawai yang tidak masuk berkerja tanpa memberikan keterangan kepada organisasi.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk

mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam lingkungan Kementerian Pariwisata, dimana kurangnya informasi dan sosialisasi terhadap ketentuan dan peraturan sehingga seringkali terjadi kesimpangsiuran dalam penyelesaian pekerjaan yang diinstruksikan oleh pimpinan.

Selanjutnya berdasarkan penilaian kinerja pegawai Kementerian Pariwisata dari tahun 2016-2020 dengan jumlah pegawai 50 orang, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Data Kinerja Pegawai Kementrian Pariwisata Tahun 2016-2020

Tahun	Meningkatkan Kontribusi Kepariwisataaan terhadap Produk Domestik Bruto			Meningkatkan unit usaha sektor ekonomi kreatif			Meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan pendidikan tinggi pariwisata		
	TG	RL	%	TG	RL	%	TG	RL	%
2016	4	4,23	105,7	7,2	10,59	147,1	1490	1685	113,1
2017	4,2	4,01	95,4	7,31	9,68	132,4	1900	2100	110,5
2018	4,2	3,88	92,4	8	10,5	131,2	1443	1437	99,6

2019	5	4,13	82,6	8	7,52	94,0	1800	1786	99,2
2020	5	4,03	80,6	10	8,75	87,5	1500	1430	95,3

Sumber: Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat, 2020

Berdasarkan tabel diatas 2. diatas dapat dilihat tingkat kinerja pegawai Kementerian Pariwisata dalam kegiatan untuk meningkatkan kontribusi kepariwisataan terhadap produk domestik bruto, meningkatkan unit usaha sektor ekonomi kreatif, dan kegiatan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan pendidikan tinggi pariwisata dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 mengalami penurunan.

Kinerja pegawai mengalami penurunan karena faktor-faktor diantaranya gaya kepemimpinan yang belum memenuhi standar sehingga kinerja belum optimal. Adapun gejala-gejala yang timbul dari kurangnya bimbingan yang diberikan pimpinan sehingga banyak pegawai yang datang terlambat dan banyaknya pekerjaan yang tertunda yang mengakibatkan pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja Pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan

adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin". Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: Otokratik, Kharismatik, Demokratik, Militeristik, *Laissez-faire*.

2. Disiplin kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) "Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku perusahaan, Taat terhadap peraturan lainnya.

3. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diartikan sebagai "Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya", Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9). Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat, sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, 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 3. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan (X1)	50	31	48	37.30	4.376
Disiplin Kerja (X2)	50	29	48	37.60	3.648
Kinerja Pegawai (Y)	50	32	48	38.04	3.681
Valid N (listwise)	50				

Gaya kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,30 dengan standar deviasi 4,376.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,60 dengan standar deviasi 3,648.

Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 38,04 dengan standar deviasi 3,681.

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 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.707	3.590		2.147	.037
Gaya kepemimpinan (X1)	.463	.089	.551	5.204	.000
Disiplin Kerja (X2)	.347	.107	.344	3.247	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,707 + 0,463X1 + 0,347X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,707 diartikan jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 7,707 point.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,463, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,463 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,463 point.

- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,347, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,347 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,347 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
Correlations^b

		Gaya kepemimpinan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Gaya kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,737 artinya gaya kepemimpinan memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,641 artinya disiplin kerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.610	2.298

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,791 artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.533	2.516

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,543 artinya gaya kepemimpinan

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,3% terhadap kinerja pegawai.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.399	2.854

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,411 artinya disiplin kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 41,1% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.610	2.298

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,626 artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

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

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.933	3.083		4.843	.000
Gaya kepemimpinan (X1)	.619	.082	.737	7.544	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,554 > 2,011), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.715	4.222		3.248	.002

Disiplin Kerja (X2)	.647	.112	.641	5.787	.000
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,787 > 2,011$), 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 gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.816	2	207.908	39.385	.000 ^b
	Residual	248.104	47	5.279		
	Total	663.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($39,385 > 2,800$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

dengan korelasi sebesar 0,641 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,787 > 2,011$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,737 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,554 > 2,011$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,707 + 0,463X1 + 0,347X2$, nilai korelasi sebesar 0,791 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($39,385 > 2,800$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,554 > 2,011$).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,787 > 2,011$).
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($39,385 > 2,800$).

Saran

1. Variabel Gaya kepemimpinan indikator yang paling lemah adalah indikator kharismatik. Untuk lebih baik lagi maka organisasi perlu mendorong pemimpin untuk lebih memiliki daya tarik yang kuat sehingga dapat menggerakkan bawahannya dalam melakukan pekerjaan.
2. Variabel Disiplin Kerja indikator yang paling lemah adalah indikator taat terhadap aturan waktu. Untuk lebih baik lagi maka organisasi perlu melakukan tindakan dengan memberikan sanksi atau hukuman agar para pegawai memiliki inisiatif untuk selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang berlaku di organisasi.
3. Variabel Kinerja Pegawai indikator yang paling lemah adalah indikator kualitas kerja. Untuk lebih baik lagi maka organisasi perlu melakukan tindakan dengan memberikan bonus kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.
4. Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 62,6%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan secara selektif dapat memprioritaskan

kinerja pegawai yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan", Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014.
- Algifari, "Analisis Regresi", Yogyakarta, 2011.
- Andi Supangat, "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011.
- Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Bejo Siswanto, "Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja", Sinar Baru, Bandung, 2010.
- Dessler, Gary, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Salemba Empat, Jakarta, 2015.
- Effendy, Onong Uchjana, "Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek", PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Gaol, CHR. Jimmy L, "A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis", PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta, 2014.
- Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2014.
- Handoko, T. Hani, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFEUGM, Yogyakarta, 2011.
- Hariandja, Marihot T.E, "Manajemen

- Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta, 2013.
- Hartatik, Indah Puji, "Mengembangkan SDM", Laksana, Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol, 2(1)*.
- Istijianto, "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- Kartono, Kartini. "Pemimpin Dan Gaya kepemimpinan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1)*, 101-109.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Nurjaya, N., et al. (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.
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology, 10*, 497-505.
- Rivai V, Mulyadi D, "Gaya kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", Rajawali pers, Jakarta, 2011.
- Samsudin, Sadili, "Manajemen Sumber Daya Manusia", CV. Pustaka Setia, Jakarta, 2012.
- Santoso, Singgih, "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2012.
- Sedarmayanti, "Manajeme Sumber Daya Manusia Reformasi Birokras dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", PT. RefikaAditama, Bandung, 2013.
- Setiyawan dan Waridin, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi", JRB, Semarang, 2012.
- Siagian, Sondag, "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Silalahi, Ulber, "Asas-Asas Manajemen", Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Sinambela, Lijan Poltak, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja", Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sutikno, Sobry M, "Pemimpin Dan Gaya kepemimpinan", Edisi Pertama, Holistica, Lombok, 2014.
- Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana, Jakarta, 2016.
- Terry, George dan Leslie W, Rue, "Dasar-Dasar Manajemen", Cetakan kesebelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Thoha, Miftah, "Gaya kepemimpinan dalam Manajemen", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Zainal, V. Rivai, Mauliaman Darmansyah H, dan Mansyur Ramly, "Gaya kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", Edisi Keempat, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK AREN

¹Irfan Rizka Akbar, ²Puji Harjianto, ³Hadi Winata
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[*dosen02461@unpam.ac.id](mailto:dosen02461@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,996 > 2,002$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,652 > 2,002$). Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X_1 + 0,322X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($34,339 > 2,770$).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia Pondok Aren Branch Office. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The result of this research is that work discipline has a significant effect on employee performance by 45.8%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6,996 > 2,002$). Motivation has a significant effect on employee performance by 35.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($5.652 > 2.002$). Work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.959 + 0.419X_1 + 0.322X_2$ and the contribution of the influence is 54.6%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($34.339 > 2.770$).

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Peranan dan tantangan manajemen

sumber daya manusia terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, rumit, fleksibel dan penting seiring dengan semakin besar perusahaan, semakin rumitnya tugas yang harus di kerjakan, makin besarnya dampak lingkungan dan makin besarnya ketidak pastian yang harus dihadapi 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 perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin

yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang memengaruhinya.

PT Pos Indonesia saat ini adalah salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT Pos Indonesia merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat.

PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Dari sisi lain PT Pos Indonesia tidak mungkin mengelola kegiatannya tanpa

dukungan sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:12) “sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi”. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Salah satu variabel penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Hasibuan, 2017:94).

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari disiplin sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya disiplin menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil pra-riset yang peneliti lakukan, di perusahaan ini disiplin kerja karyawan menunjukkan kurang baik, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Kondisi tersebut ditunjukkan pada data tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren Periode Tahun 2014-2018

Tahun	JK	JHK	Kondisi Absensi Karyawan					Persen-tase
			TL	I	ALP	PA	Jumlah	
2014	50	250	12	23	15	12	62	24,8%
2015	55	250	15	25	17	10	67	26,8%
2016	58	250	13	22	20	15	70	28,0%
2017	60	250	20	26	15	15	76	30,4%
2018	60	250	22	30	23	18	93	37,2%
Rata-rata			16.4	25.2	18	14	73.6	29,4%

Sumber: PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren 2019

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 60 karyawan, dan rata-rata hari kerja 250 hari menunjukkan trend kondisi absensi yang fluktuatif. Tahun 2014 yang terlambat, ijin, alpha dan pulang awal mencapai 24,8%, tahun 2015 sebesar 26,8%, tahun 2016 meningkat menjadi 28,0%, tahun 2017

mencapai 30,4% dan tahun 2018 mencapai 37,2%, Secara keseluruhan persentase terus meningkat dengan rata-rata 29,4%.

Disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan karyawan mematuhi

peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, agar terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi agar para karyawan dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut.

Disiplin dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarnya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja.

Motivasi menurut David McClelland dalam Miftah Toha (2016:235) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu".

Sedangkan Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016:61) mengemukakan motivasi adalah "kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Pada kenyataannya saat ini perusahaan memiliki kelemahan yaitu pada sistem manajemen yang mudah berubah dan belum baku serta masih kurang adanya kesejahteraan karyawan, kepedulian pimpinan terhadap karyawan, dengan adanya masalah ini maka hubungan antara karyawan dan atasan menjadi kurang baik sehingga akan berakibat terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut ditunjukkan pada data tabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Motivasi Kerja PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren Tahun 2018

Unsur yang dinilai	Nilai	Capaian	Jumlah
Tantangan pekerjaan	65.00	Cukup	65.00
Tanggung jawab pekerjaan	55.00	Sedang	55.00
Prestasi kerja	53.00	Sedang	53.00
Kesejahteraan	60.00	Sedang	60.00
Jabatan	45.00	Buruk	45.00
Hubungan kerja	69.00	Cukup	69.00
Harapan	75.00	Cukup	75.00
Penghargaan	47.00	Buruk	47.00
Jumlah	469.00		469.00
Nilai rata-rata	58.62	Sedang	

Kriteria: =50(Buruk), <=60(Sedang), <=70(Cukup), <=90(Baik), <=99(Sangat Baik)

Berdasarkan data pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa secara keseluruhan nilai pencapaian motivasi kerja pada PT Pos Indonesia dari tahun 2018 menunjukkan pencapaian yang tidak maksimal. Motivasi pada mencapai jabatan tertentu dan adanya harapan untuk mendapatkan penghargaan hasilnya buruk, sedangkan tantangan pekerjaan dengan nilai cukup serta tanggung jawab pekerjaan dan adanya harapan akan adanya kesejahteraan karyawan hanya pada tingkat penilaian sedang. Tabel ini menunjukkan bahwa

motivasi kerja karyawan sangat memerlukan perhatian yang serius bagi manajemen perusahaan.

Berdasarkan data empirik ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh kinerja diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil yang dilakukan, perihal kinerja pada PT Pos Indonesia menunjukkan *trend* yang cenderung menurun. Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja pegawai di PT Pos Indonesia periode 2013-2017 yang ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Pengukuran Kinerja Program PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren

Tahun	Jumlah Karyawan	Aspek				Persentase
		Penghargaan	Kuantitas	Kualitas	Kemampuan	
2014	50	45	45	40	42	86.0%
2015	55	40	42	41	38	73.2%
2016	58	42	38	36	39	66.8%
2017	60	44	40	42	40	69.2%
2018	60	38	36	41	37	63.3%
Rata-rata		42	40	40	39	71.7%

Sumber : PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren 2019

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 60 karyawan, menunjukkan pengukuran kinerja dari tahun 2014 sampai dengan 2018 Keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 71,7%. Pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja masih perlu adanya peningkatan agar memenuhi harapan yang diinginkan sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat mencapai target yang ditentukan. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2017:100) "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan".

Maka dari hasil evaluasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku Menurut Hasibuan (2016:194). Adapun indikator yang digunakan

meliputi: 1) Tujuan dan kemampuan karyawan, 2) keteladanan dari pimpinan, 3) pemberian balas jasa, 4) pemberian sanksi dan hukuman serta 5) ketegasan dalam menegakkan peraturan.

2. Motivasi

Yang dimaksud motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (David McClelland dalam Miftah Toha, 2016:235). Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kebutuhan berprestasi (*Need of Achievement*), 2) kebutuhan untuk berkuasa atau mempengaruhi orang lain (*Need of Power*), 3) kebutuhan berafiliasi (*Need of Affiliation*)

3. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diartikan sebagai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) bertanggung jawab, 4) sikap dalam bekerja.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Jenis penelitian yang dipakai

adalah kuantitatif, 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 korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Tabel 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	60	31	48	38.25	4.301
Motivasi (X2)	60	31	48	38.28	3.818
Kinerja Karyawan (Y)	60	33	46	39.32	3.572
Valid N (listwise)	60				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 38,25 dengan standar deviasi 4,301.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 38,28 dengan standar deviasi 3,818.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 39,32 dengan standar deviasi 3,572.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,959	3,515		3,118	,003
	Disiplin Kerja (X1)	,419	,086	,505	4,903	,000
	Motivasi (X2)	,322	,096	,344	3,340	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X_1 + 0,322X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,959 diartikan jika disiplin kerja dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,959 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,419, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,419 maka

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:

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:

kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,419 point.

- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,322, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,322 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,322 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari

variabel independen terhadap maupun simultan. Adapun hasil variabel dependen baik secara parsial pengujian sebagai berikut:

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

Correlations^b

		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,677**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,677 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	,596**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,596**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

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

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,596 artinya motivasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,531	2,448

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,739 artinya disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,448	2,653

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,458 artinya disiplin kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 45,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,355	,344	2,893

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,355 artinya motivasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 35,5% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,531	2,448

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,546 artinya disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

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

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,821	3,091		5,765	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,562	,080	,677	6,996	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,996 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,971	3,795		4,735	,000
	Motivasi (X2)	,558	,099	,596	5,652	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian

pada tabel di atas, diperoleh nilai t

hitung > t tabel atau (5,652 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

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

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411,475	2	205,738	34,339	,000 ^b
	Residual	341,508	57	5,991		
	Total	752,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,339 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,652 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,677 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,996 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,596 atau memiliki hubungan yang sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,5%.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X1 + 0,322X2$, nilai korelasi sebesar 0,739 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,339 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

**PENUTUP
Kesimpulan**

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,996 > 2,002).

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,652 > 2,002$).
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($34,339 > 2,770$).

Saran

1. Perusahaan harus secara serius menerapkan peraturan dengan tegas dan tanpa memandang posisi jabatan tertentu sehingga hubungan kinerja antar karyawan dapat berjalan dengan baik.
2. Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada setiap karyawan atau pegawai untuk berlomba-lomba menunjukkan prestasi kerja yang optimal sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam karirnya.
3. Pimpinan harus mampu menunjukkan sikap dan memberi contoh kepada bawahannya bagaimana bekerja secara efektif dengan tingkat kualitas kerja yang jauh lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, "Sumber Kerangka Berfikir Kinerja". Gramedia, Jakarta Selatan, 2015.
- Dantes, Nyaoman. "Metode Penelitian". Yogyakarta: CV. Andi offsite.2015
- Dewi, R. V. K., Sunarsi, D., & Akbar, I. R. (2020). Dampak Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Minat Belajar Siswa di SMK Ganesa Satria Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(4), 1001-1007.
- Edi Sutrisno "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya, 2015.
- Edwin B Flippo, "Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2015.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, "Dasar-Dasar Manajemen", Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2016.
- Hariandja, Marihot T.E, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta, 2015.
- Hasibuan "Manajemen sumber daya manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- 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.
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol*, 2(1).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- 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.
- _____. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- _____. (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.
- _____. (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.
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Safroni, Ladzi, "Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia", Aditya Media Publishing, Surabaya 2016.
- Salam, Darma Setyawan, "Manajemen Pemerintahan Indonesia", Djambatan, Jakarta, 2011
- Siagian Sondang P, "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Siagian, Sondang "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015
- 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).
- 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 LOKASI DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA APARTMENT BAILEY'S CITY DI CIPUTAT

¹Kiki Dwi Wijayanti, ²Komarudin, ³Sinta Sulistiani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02247@unpam.ac.id](mailto:dosen02247@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lokasi dan harga terhadap keputusan pembelian pada Apartment Bailey's City di Ciputat. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 41,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,994 > 1,987$). Harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 50,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,518 > 1,987$). Lokasi dan harga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 10,545 + 0,266X_1 + 0,480X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,1%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($54,696 > 2,710$).

Kata Kunci: Lokasi, Harga, Keputusan Pembelian.

Abstract

This study aims to determine the effect of location and price on purchasing decisions at Bailey's City Apartment in Ciputat. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that location has a significant effect on purchasing decisions by 41.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7,994 > 1,987$). Price has a significant effect on purchasing decisions by 50.2%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($9,518 > 1,987$). Location and price simultaneously have a significant effect on purchasing decisions with the regression equation $Y = 10.545 + 0.266X_1 + 0.480X_2$ and the contribution of the influence is 55.1%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($54.696 > 2.710$).

Keywords: Location, Price, Purchase Decision.

PENDAHULUAN

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

Gapura Prima Group merupakan perusahaan yang bergerak pada usaha bisnis properti. Produk yang di pasarkan adalah apartemen atau hunian vertikal

sebagai tempat tinggal maupun investasi yang dibutuhkan oleh semua orang. Artinya, kebutuhan terhadap produk tersebut tidak pernah berhenti (*repeat business*) seiring meningkatnya angka kelahiran dan bertambahnya jumlah penduduk serta keterbatasannya lahan untuk menciptakan hunian dalam jumlah yang banyak. Oleh sebab itu Gapura Prima Group mencoba membuat hunian dengan jumlah 1.100 hunian dengan luas lahan 1 Hektar terdiri dari 2 tower dengan konsep hunian lengkap di Ciputat dengan nama *Apartment Bailey's City* mencoba menciptakan satu hunian vertikal berkelas dengan harga terjangkau dengan fasilitas-fasilitas seperti, Retail / Kios, *Mini Market*,

Sekolah, Kolam Renang dan Taman, serta memiliki gedung parkir kendaraan di basement. Dengan nilai investasi 1,2 Triliun Gapura Prima Group mencoba memberikan

satu hal yang berbeda dari apartemen-apartemen yang ada di Ciputat. Adapun gambar lokasi *Apartemen Bailey's City* yaitu sebagai berikut :



Sumber: www.rumah.com

Gambar 1. Lokasi Apartemen Bailey's City Ciputat

Survey yang dilakukan oleh www.rumah.com memaparkan bahwa terdapat sebanyak tiga hal menjadi faktor utama pembelian properti yang dilakukan oleh warga Indonesia, yaitu dari lokasi properti, harga yang ditawarkan oleh pengembang, dan potensi properti tersebut untuk bisa disewakan kembali (investasi).

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

menentukan tercapainya tujuan badan usaha. Lokasi adalah mengacu kepada berbagai aktivitas pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian atau penyaluran barang dan jasa dari produsen kepada konsumen, Tjiptono (2015:345). Sedangkan menurut Lupiyohadi Lupiyoadi (2013:157) lokasi adalah keputusan yang dibuat perusahaan berkaitan dengan dimana operasi dan stafnya akan ditempatkan. Pentingnya lokasi bagi perusahaan jasa bergantung pada jenis dan derajat interkasi yang terlibat. Lokasi merupakan suatu tempat dimana hasil produk perusahaan berada. Lokasi akan ikut berperan dalam menentukan kesuksesan dan pencapaian suatu usaha karena lokasi akan berpengaruh terhadap besarnya pasar potensial yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan. Berikut beberapa keluhan yang keterkaitan dengan lokasi *Apartemen Bailey's City* :

Tabel 1. Data Keluhan Pembeli *Apartemen Bailey's City* Periode Januari-Juni Tahun 2018

Jenis Keluhan	April	Mei	Juni
Lokasi Apartemen yang berdekatan dengan pasar tradisional yang menimbulkan aroma tidak sedap (Bau)	10	3	2
Banyaknya kepadatan kendaraan yang melewati jalur menuju apartemen (Macet)	2	4	7
Lokasi menuju Apartemen sering terjadi banjir	6	9	3
TOTAL	18	15	12

Sumber: *Apartemen Bailey's City* 2019.

Jika dilihat dari peta lokasi dan keluhan pembeli, maka letak *Apartemen Bailey's City* memiliki lokasi yang dekat dengan pasar tradisional dimana pasar tradisional identik dengan kotor dan bau sampah. Dan lokasi juga sering terjadi kepadatan kendaraan yang sudah menjadi rutinitas setiap harinya. Hal ini juga yang menyebabkan banyak konsumen yang beralih ke apartemen yang lain. Selain itu juga sudah banyak apartemen lain yang berdiri dekat dengan *Apartment Bailey's City* seperti *City Light, Green Lake View, Ciputat Resort* dan lainnya. Lokasi Juga merupakan saluran distribusi yaitu jalur yang dipakai untuk perpindahan produk dari produsen ke konsumen. Lokasi adalah keputusan yang dibuat perusahaan berkaitan dengan dimana operasi dan stafnya akan ditempatkan Lupiyohadi Lupiyoadi (2013:157). Sedangkan menurut Heizer dan Render (2015:128) Lokasi juga pendorong biaya dan pendapatan, maka lokasi seringkali memiliki kekuasaan untuk membuat strategi bisnis perusahaan. Lokasi yang strategis bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Gapura Prima Group selaku developer dari *Apartemen Bailey's City* merupakan salah satu developer yang memiliki nama dalam bisnis properti. Seiring bertambahnya proyek yang pernah diselesaikan dan yang sedang dikembangkan oleh Gapura Prima Group, tingkat kepercayaan konsumen juga semakin meningkat. Tingkat kepercayaan konsumen memiliki bagian yang cukup

penting terhadap pengambilan keputusan pembelian suatu produk. Semakin tinggi tingkat kepercayaan konsumen, semakin besar juga kepercayaan konsumen dalam mengambil keputusan pembelian properti tersebut.

Harga juga menjadi salah satu faktor utama lainnya dalam hal ini dinilai penting terutama karena saat ini tingkat harga baik dalam hal residensial maupun unit perkantoran juga semakin mahal. Harga merupakan sejumlah uang yang ditagihkan atas suatu produk dan jasa atau jumlah dari nilai yang ditukar para pelanggan untuk memperoleh manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut, Kotler dan Amstrong (2011:345). Sedangkan menurut Philip Kotler (2012:132) adalah jumlah uang yang harus dibayar pelanggan untuk suatu produk. Mengartikan bahwa harga merupakan sejumlah uang yang dibutuhkan untuk sejumlah kombinasi dari barang beserta pelayanannya. Lebih luas lagi harga merupakan jumlah nilai yang diberikan pelanggan untuk mendapatkan keuntungan dari memiliki atau menggunakan suatu produk atau jasa. Dalam keputusan pembelian suatu produk, peran harga sangatlah penting. Karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan strategi penentuan harga yang tidak hanya memberi keuntungan bagi perusahaan, namun juga memuaskan pelanggannya. Adapun harga apartemen yang berlaku priode Januari - Juni 2018 sebagai berikut :

Tabel 2. Harga Apartemen Bailey's City Ciputat Periode Tahun 2018

No	Tipe Unit	Harga Apartemen Bailey's City (Rp)	Harga Apartemen Green Lake View (Rp)	Harga Apartemen Ciputat Resort (Rp)
1.	Studio	389.934.000	340.500.000	327.400.000
2.	1 Bed Room	509.490.000	489.750.000	-
3.	2 Bed Room	821.178.000	797.125.000	753.500.000

Sumber: *Apartemen Bailey's City*.

Jika dilihat dari harga sudah lumrah apabila produk dengan harga murah lebih diminati dari pada produk dengan harga yang lebih mahal. Bukan berarti produk

mahal tidak diminati sama sekali, namun dengan tingginya harga produk tersebut juga akan membawakan rasa bangga tersendiri bagi konsumen karena hal itu

secara tidak langsung mengisyaratkan tingginya kemampuan daya beli konsumen. Jika dilihat dari tabel 1.2 maka harga *Apartemen Bailey's City* lebih mahal dari harga pesaing. Untuk tipe studio harganya Rp 389.934.000,- sedangkan harga pesaing kurang dari (<) Rp. 350.000.000,-. Berdasarkan harga tersebut maka banyak konsumen yang berpikir untuk melakukan pembelian apartemen tersebut. Dimana keputusan pembelian merupakan kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pembelian terhadap produk yang ditawarkan oleh penjual. keputusan

konsumen adalah motif atau dorongan yang timbul terhadap sesuatu dimana pembeli melakukan pembelian disebabkan adanya kebutuhan dan keinginan. Menurut Kotler dan Armstrong (2012:149) menyatakan bahwa keputusan pembelian adalah tahap proses keputusan dimana konsumen secara aktual melakukan pembelian produk. Konsumen sebagai pelaku utama dalam proses pembelian selalu menjadi perhatian produsen. Untuk mengetahui data penjualan *Apartemen Bailey's City* Ciputat dapat dilihat dari total penjualan periode bulan Januari - Juni 2018 sebagai berikut:

Tabel 3. Data Penjualan Apartemen Bailey's City Ciputat Periode Januari s/d Juni 2018

Bulan	Penjualan (Unit)		Jumlah Konsumen	
	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Target Konsumen	Realisasi Konsumen
2014	125	115	200	126
2015	175	320	250	382
2016	225	295	300	334
2017	275	112	450	132
2018	300	86	500	120
Rata-rata	220	185	340	218

Sumber: *Apartemen Bailey's City*.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa penjualan *Apartemen Bailey's City* Ciputat mengalami tidak kestabilan dan cenderung menurun pada tahun 2017 sampai dengan 2018. Dari yang sudah ditargetkan dan realisasi yang ada sangat menurun. Kondisi yang terjadi tersebut disebabkan oleh adanya faktor-faktor yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan keputusan pembelian *Apartemen Bailey's City* Ciputat, salah satunya semakin banyaknya kompetitor di wilayah Ciputat sehingga membuat penjualan *Apartemen Bailey's City* menurun. Berdasarkan denah lokasi dan tabel harga tersebut hal ini menandakan bahwa jumlah penjualan *Apartemen Bailey's City* Ciputat mengalami penurunan. Sehingga lokasi dan harga memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen pada *Apartemen Bailey's City* Ciputat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Lokasi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada *Apartemen Bailey's*."

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lokasi

Yang dimaksud lokasi dalam penelitian ini adalah mengacu kepada berbagai aktivitas pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian atau penyaluran barang dan jasa dari produsen kepada konsumen, Tjiptono (2015:345). Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: Akses, Visibilitas, Lalu lintas, Tempat parkir yang luas, Ekspansi, Lingkungan.

2. Harga

Yang dimaksud harga dalam penelitian ini adalah sejumlah uang yang ditagihkan atas suatu produk dan jasa atau jumlah dari nilai yang ditukar para pelanggan untuk memperoleh manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut, Kotler dan Armstrong (2011:345). Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: Keterjangkauan

harga, Kesesuaian harga dengan kualitas produk, Kesesuaian harga dengan manfaat, Harga sesuai kemampuan atau daya saing harga.

3. Keputusan Pembelian

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah "Keputusan pembelian yang diartikan sebagai tahap proses keputusan dimana konsumen secara aktual melakukan pembelian produk. Konsumen sebagai pelaku utama dalam proses pembelian selalu menjadi perhatian produsen", Kotler dan Armstrong (2012:149). Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: Pengenalan masalah, Pencarian informasi, Evaluasi alternatif, Keputusan pembelian, Prilaku setelah pembelian

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 responden Apartment Bailey's City di Ciputat, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, 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 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lokasi (X1)	92	31	48	37.76	4.004
Harga (X2)	92	31	46	37.88	3.667
Keputusan Pembelian (Y)	92	32	46	38.77	3.505
Valid N (listwise)	92				

Lokasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,76 dengan standar deviasi 4,004.

Harga diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 37,88 dengan standar deviasi 3,667.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,77 dengan standar deviasi 3,505.

2. Analisis Verifikatif.

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.545	2.710		3.891	.000
	Lokasi (X1)	.266	.085	.304	3.142	.002
	Harga (X2)	.480	.092	.502	5.198	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,545 + 0,266X_1 + 0,480X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,545 diartikan jika lokasi dan harga tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 10,545 point.
- 2) Koefisien regresi lokasi sebesar 0,266, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lokasi sebesar 0,266 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,266 point.

- 3) Koefisien regresi harga sebesar 0,480, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan harga sebesar 0,480 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,480 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian.
Correlations^b

		Lokasi (X1)	Keputusan Pembelian (Y)
Lokasi (X1)	Pearson Correlation	1	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=92

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,644 artinya lokasi memiliki hubungan

yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Harga Terhadap Keputusan Pembelian.
Correlations^b

		Harga (X2)	Keputusan Pembelian (Y)
Harga (X2)	Pearson Correlation	1	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=92

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,708 artinya harga memiliki hubungan

yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lokasi dan Harga secara simultan Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.541	2.374

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,745 artinya lokasi dan harga 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 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.409	2.695

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,415 artinya lokasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 41,5% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Harga Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.496	2.488

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,502 artinya harga memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 50,2% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lokasi dan Harga Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.541	2.374

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,551 artinya lokasi dan harga secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,1% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

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

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Lokasi Terhadap Keputusan pembelian.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.468	2.680		6.519	.000
	Lokasi (X1)	.564	.071	.644	7.994	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,994 > 1,987), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lokasi terhadap keputusan pembelian diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Harga Terhadap Keputusan pembelian.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1					
(Constant)	13.125	2.707		4.848	.000
Harga (X2)	.677	.071	.708	9.518	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,518 > 1,987), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara harga 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 lokasi dan harga terhadap keputusan pembelian.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Lokasi dan Harga Terhadap Keputusan pembelian.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.572	2	308.286	54.696	.000 ^b
	Residual	501.635	89	5.636		
	Total	1118.207	91			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

b. Predictors: (Constant), Harga (X2), Lokasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (54,696 > 2,710), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lokasi dan harga terhadap keputusan pembelian diterima.

terdapat berpengaruh signifikan antara lokasi terhadap keputusan pembelian diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian

Lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,644 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,994 > 1,987). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa

2. Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian

Harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan korelasi sebesar 0,708 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,518 > 1,987). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara harga terhadap keputusan pembelian diterima.

3. Pengaruh Lokasi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian

Lokasi dan harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,545 + 0,266X_1 + 0,480X_2$, nilai korelasi sebesar 0,745 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($54,696 > 2,710$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lokasi dan harga terhadap keputusan pembelian diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lokasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,994 > 1,987$).
2. Harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,518 > 1,987$).
3. Lokasi dan harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($54,696 > 2,710$).

Saran

1. Variabel lokasi indikator yang paling lemah adalah lingkungan, maka perusahaan harus menjamin keamanan lingkungan mengingat keamanan dan kenyamanan lingkungan apartemen merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan peminat konsumen untuk melakukan keputusan pembelian pada *apartemen bailey's city*.
2. Variabel harga indikator yang paling lemah adalah kesesuaian harga dengan kualitas produk. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus mempertimbangkan

kesesuaian harga dengan kualitas bangunan mengingat harga dengan kualitas produk merupakan hal penting bagi konsumen dan dimana hal ini harus jadi perhatian bagi perusahaan untuk mewujudkan hal terpenting bagi konsumen untuk mengambil keputusan pembelian.

3. Variabel keputusan pembelian, indikator yang paling lemah adalah evaluasi alternatif. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperbanyak alternatif pilihan mengingat keputusan pembelian membutuhkan perbandingan maupun evaluasi sebelumnya. Dalam keberhasilan perusahaan maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting orientasi konsumen dalam mengambil keputusan pembelian agar dapat tercapai tujuan perusahaan secara optimal.
4. Kontribusi pengaruh lokasi dan harga secara simultan terhadap keputusan pembelian sebesar 55,1%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan cara memperhatikan kekurangan-kekurangan yang sangat penting bagi konsumen. Dengan adanya struktur organisasi yang sudah ada seharusnya ditingkatkan secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (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., Erlangga, H., Jasmani, J., Oktarini, R., & Yusuf, A. (2021). Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Nike Pada Mahasiswa Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmah PERKUSI*, 1(1), 94-100.
- Alma, B (2011). "Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa". Cetakan kelima. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, (2013). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, (2013). "Manajemen Pemasaran". Jakarta: Rajawali Pers.
- Aswin Rakasiwi, Jurnal Penelitian & Kajian Ilmiah, ISSN (2085-2215), Vol. 14, No.3, Juli (2016), "Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Batu Mulia Pada Toko Safhira Galeri Surakarta".
- Dharmayuni, L., Sunarsi, D., Sembiring, E. S. K., Satata, S., Bahrudin, U., Erlangga, H., ... & Salam, A. F. (2021). Effect of Distribution Cost and Promotion Cost on Tyre Industries Sales Performance. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12672-12684.
- Erlangga, H. (2021). Effect Of Digital Marketing And Social Media On Purchase Intention Of Smes Food Products. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3672-3678.
- Ghozali, Imam (2014). "Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)". Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Haque, M. G., Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- Hariman Syaleh, Jurnal Ekonomi, ISSN (2597-5234), Vol. 1, No.1, Desember (2017), "Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Pada CV Tjahaja Baru Bukit Tinggi".
- Hindarsah, I. (2021). The Influence of Service Quality, Emotional Marketing and Spiritual Marketing On Customer Satisfaction. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3685-3689.
- Kotler and Keller (2012). "Marketing Metodologi Penelitian Untuk Bisnis". Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi, Rambat (2013). "Manajemen Pemasaran Jasa". Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Jasmani, J., Sunarsi, D., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Starbucks Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 637-643.
- Setiawati, N. P. A., Sunarsi, D., Nurjaya, S., Manan, A., Nurhadi, A., Erlangga, H., ... & Purwanto, A. (2021). Effect of Technology Acceptance Factors, Website Service Quality and Specific Holdup Cost on Customer Loyalty: A Study in Marketing Departement of Packaging Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12685-12697.
- Situmorang (2013). "Analisis Efisiensi Pemasaran Ubi Kayu di Provinsi Lampung". *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, Vol 1 (1): 80-86. Lampung.
- Swastha, B dan Handoko, T Hani (2013). "Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen". Edisi I. Yogyakarta.
- Yulistiana, I., Dewi, R. V., Mas' adi, M., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Did Brand Perceived Quality, Image Product And Place Convenience Influence Customer Loyalty Through Unique Value Proposition?. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 2854-2867.



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LUBANA SENGKOL WISATA PEMANCINGAN KELUARGA DI SERPONG TANGERANG SELATAN

^{1*}Nopi Oktavianti, ²Catur Galuh Ratnagung, ³Devi Fitria Wilandari

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02481@unpam.ac.id](mailto:dosen02481@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga di Serpong Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,267 > 2,006$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,289 > 2,006$). Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,773 + 0,379X_1 + 0,382X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,1%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($30,636 > 2,780$).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at Lubana Sengkol Family Fishing Tour in Serpong, South Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that work discipline has a significant effect on employee performance by 42.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6.267 > 2.006$). Motivation has a significant effect on employee performance by 42.7%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($6,289 > 2,006$). Work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.773 + 0.379X_1 + 0.382X_2$ and the contribution of the effect is 54.1%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($30,636 > 2,780$).

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk pemerintah maupun swasta tentunya memiliki tujuan baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukan, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Secara umum, manajemen dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016:9)

Manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan perencanaan, dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan,

dorongan, daya dan karya. (Arif Yusuf Hamali 2018:3).

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:193) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". 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.

Menurut Sastrohadiwiryo Siswanto dalam R. Supomo Eti Nurhayati (2018:133), disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam mencapai hasil yang optimal perusahaan tidak hanya meningkatkan kedisiplinan namun perlu juga dalam memberikan motivasi, pemberian motivasi perlu dicermati secara sistematis perkembangannya dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan. Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Motivasi bertujuan untuk memacu

karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut dalam Hasibuan (2016:145) bahwa "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Stefan Ivanko (2012:70) mendefinisikan "Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan". Apabila seorang pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun maka dapat merugikan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013;260) "Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan". Kinerja merupakan poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Semakin besar kinerja karyawan maka prestasi kinerja karyawan juga akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Lubana Sengkol merupakan tempat wisata yang didalamnya terdiri dari pondak makan, pemancingan, dan outbound. Lubana berada di Jl. Baru HK, KM 1,5

Kampung Sengkol, Muncul, Tangerang Selatan. Dengan memberikan suasana alam yang hijau dan jauh dari kepadatan kota, Visi dan Misi perusahaan yaitu menjadikan Lubana Sengkol sebagai icon kota Tangerang selatan sebagai *One Stop Adventure And Entertainment*.

Dengan didasari niat baik ingi menjadikan Lubana Sengkol sebagai tempat yang dapat mengangkat derajat dan kehidupan orang-orang sekitar yang membutuhkan, Lubana Sengkol telah berkembang besar dan luas seperti saat ini. Lubana Sengkol menyadari bahwa untuk mewujudkan visi dan misinya sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen serta menjaga kualitas yang konsisten untuk mampu mendorong kinerja perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan karyawannya menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga Serpong Tangerang Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

2. Motivasi

Yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2014:193). Adapun indikator yang digunakan meliputi: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, dan ketegasan.

3. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. (Sedarmayanti, 2013:260). Adapun indikator yang digunakan meliputi: prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 responden Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga di Serpong Tangerang Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, 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
Disiplin Kerja (X1)	55	31	48	39.11	3.789
Motivasi (X2)	55	30	46	38.65	3.792
Kinerja Karyawan (Y)	55	31	46	39.36	3.482
Valid N (listwise)	55				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 39,11 dengan standar deviasi 3,789.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,65 dengan standar deviasi 3,792.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 39,36 dengan standar deviasi 3,482.

2. Analisis Kuantitatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.773	3.794		2.576	.013
	Disiplin Kerja (X1)	.379	.106	.413	3.592	.001
	Motivasi (X2)	.382	.106	.416	3.614	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,773 + 0,379X1 + 0,382X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,773 diartikan jika disiplin kerja dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,773 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,379, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,379 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar

0,379 point.

- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,382, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,382 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,382 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

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

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

b. Listwise N=55

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

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

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=55

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,653 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.523	2.404

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,735 artinya disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.426	.415	2.664

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,426 artinya disiplin kerja memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 42,6% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.416	2.661

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,427 artinya motivasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 42,7% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.523	2.404

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,541 artinya disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

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

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.918	3.759		4.235	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.599	.096	.652	6.267	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,267 > 2,006), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.169	3.708		4.360	.000
	Motivasi (X2)	.600	.095	.653	6.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,289 > 2,006),

dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.162	2	177.081	30.636	.000 ^b
	Residual	300.565	52	5.780		
	Total	654.727	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,636 > 2,780), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,773 + 0,379X_1 + 0,382X_2$, nilai korelasi sebesar 0,735 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,636 > 2,780). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,267 > 2,006). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 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 (6,289 > 2,006). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,267 > 2,006).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,289 > 2,006).
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar

54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,636 > 2,780).

Saran

1. Perusahaan harus melakukan peningkatan teladan seorang pemimpin yang baik, seorang pimpinan yang mampu menginspirasi karyawannya, sehingga karyawan dapat mencontoh hal-hal yang baik atau positif.
2. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan sosial tempat kerja, menjamin perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, agar karyawan merasa betah bekerja diperusahaan, dan merasa dirinya berada disekeliling orang-orang yang dapat menerimanya serta menghargai dirinya.
3. Perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan agar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dapat dijalankan dengan maksimal, agar karyawan tidak memperlambat penyelesaian tugas yang telah diberikan.
4. Kontribusi pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,1%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan memprioritaskan karyawan dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pernyataan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010.

Algifari, "Analisis Regresi". Yogyakarta, 2011.

Andi Supangat, "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.

Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.

Bangun, Wilson, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga, Jakarta, 2012.

Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". BadanPenerbit Undip, Semarang, 2014.

Hamali, Arif Yusuf, "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia". CAP (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2018.

Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFE UGM, Yogyakarta, 2011.

Hasibuan, Malayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.

Hayati, F. A., & Susetyo, E. (2020). Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 140-147.

Istijanto, "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran". Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012

Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.

Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.

- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148-155.
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286-293.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Santoso, Singgih, "SPSS Statistik Parametrik". Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Refika Aditama, Bandung, 2013.
- Simamora, Hendry, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2014.
- Simanjuntak, Payaman, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja". Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 2011.
- Sinabela, Lithen Poltak, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan kesatu, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati, "Manajemen Sumber Daya Manusia". YramaWidya, Bandung, 2018.
- Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, "Dasar-Dasar Manajemen". Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Wibowo, "Manajemen Kinerja". PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2017.



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP PENINGKATAN PENJUALAN PADA PT. BFI FINANCE INDONESIA, TBK CABANG BINTARO

¹*Suhandi, ²Ade Yusuf, ³Yuyus Kadarusman

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02501@unpam.ac.id](mailto:dosen02501@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan persepsi harga terhadap peningkatan penjualan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Bintaro. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,867 > 1,987). Persepsi harga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan sebesar 49,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,343 > 1,987). Kualitas pelayanan dan persepsi harga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan dengan persamaan regresi $Y = 10,160 + 0,270X_1 + 0,487X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (54,327 > 2,710).

Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, Peningkatan Penjualan

Abstract

This study aims to determine the effect of service quality and price perception on increasing sales at PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Bintaro Branch. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that service quality has a significant effect on increasing sales by 40.7%, hypothesis testing is obtained t count > t table or (7.867 > 1.987). Price perception has a significant effect on increasing sales by 49.7%, hypothesis testing is obtained t count > t table or (9.343 > 1.987). Service quality and price perception simultaneously have a significant effect on increasing sales with the regression equation $Y = 10.160 + 0.270X_1 + 0.487X_2$ and the influence contribution is 55.0%, hypothesis testing is obtained F count > F table or (54.327 > 2.710).

Keywords: Service Quality, Price Perception, Sales Increase.

PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam sebuah organisasi, terlebih pada era kompetitif ini banyak sekali perusahaan yang menawarkan berbagai jenis pilihan produk maupun jasa. Setiap perusahaan saat ini diuntut untuk menghasilkan produk yang bermutu dan berkualitas yang sesuai dengan harapan konsumen.

Sesungguhnya yang dibeli konsumen saat ini bukan hanya produk semata-mata dalam wujud fisiknya saja, melainkan manfaat pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen. Menurut Bashu Swastha (2014:52) produk tidak hanya

meliputi atribut fisik saja, tetapi juga mencakup sifat-sifat non fisik, seperti harga, merk atau nama penjual, warna, pelayanan, citra dan sebagainya. Dalam berbagai hal dapat mempengaruhi keputusan konsumen dalam menentukan pilihan untuk membeli atau tidaknya suatu produk, misalnya: produk yang ditawarkan belum dibutuhkan, kualitas produk belum sesuai dengan harapan, ketersediaan barang yang sulit didapat, pelayanan yang diberikan, harga yang kurang kompetitif dan lain sebagainya.

Menurut Philip Kotler dan Kevin Lan Keller yang dikutip dari buku manajemen

pemasaran (2014:177). mengatakan bahwa kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) produk yang difikirkan terdapat kinerja yang diharapkan, hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dan tidaknya seorang konsumen dalam menggunakan barang dan jasa. Konsumen akan merasa puas apabila barang dan jasa yang ditawarkan sesuai dengan harapan, sebaliknya konsumen tidak akan merasa puas bila barang atau jasa yang digunakan tidak sesuai harapan.

Saat ini semakin banyaknya perusahaan yang menawarkan produk atau jasa yang sejenis di pasaran, hal tersebut membuat perusahaan saling berkompetisi untuk merebut hati para konsumen, dengan harapan konsumen mau menggunakan produk maupun jasa yang di tawarkan, dan dapat menjadi konsumen yang loyal terhadap perusahaan tersebut.

Dengan adanya kualitas pelayanan yang baik didalam perusahaan, akan menciptakan kepuasan bagi para konsumennya. Seperti menurut Tjiptono (2014:54) dalam Karundeng (2013:640) "kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan dalam penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen". Setelah konsumen merasa puas atas produk atau jasa yang diterimanya, konsumen akan membandingkan pelayanan yang diberikan dengan tempat lain. Apabila konsumen benar-benar merasa puas, mereka akan kembali untuk membeli produk atau mempergunakan jasa, dan bahkan akan merekomendasikan kepada orang lain untuk membeli ditempat yang sama.

Selain itu ada faktor yang sangat mempengaruhi keputusan konsumen dalam memilih produk barang atau jasa. Harga adalah salah satu faktor penting dalam sebuah bisnis, karena banyak sekali perusahaan atau pelaku bisnis yang

mengalami kegagalan dalam usahanya hanya dikarenakan salah dalam menentukan harga suatu barang atau jasa yang mereka produksi, yang mengakibatkan kalah dalam persaingan bisnis dengan para pesaing langsung. Baik harga yang terlalu tinggi yang mengakibatkan konsumen beralih ke tempat lain atau harga yang terlalu rendah, sehingga perusahaan mengalami kerugian, karena biaya yang dikeluarkan tidak sebanding dengan keuntungan yang didapat.

Menurut Philip kotler (2014:132): Harga adalah jumlah uang yang harus dibayar pelanggan untuk produk itu. Menurut Kotler dan Armstrong (2014:151): Sejumlah uang yang dibebankan atas suatu barang atau jasa atau jumlah dari nilai uang yang di tukar konsumen atas manfaat - manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut.

BFI adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan atau pembiayaan, dan saat ini banyak sekali perusahaan yang sejenis dengan BFI. Oleh karena itu perusahaan harus berfikir keras dalam menyikapi pesaing-pesaing yang ada saat ini, karena saat ini pesaing semakin berkembang pesat, baik dari sisi pelayanan, harga, dan sebagainya. Untuk itu perusahaan harus berlomba lomba untuk menarik minat konsumen dengan berbagai macam cara, mulai dari meningkatkan kualitas produk, promosi, pelayanan, harga dan lain sebagainya, karena hal tersebut mempengaruhi naik turunnya penjual pada suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan di tuntut jeli dalam melihat kelemahan, kelebihan dari pesaing, dan peluang yang bisa didapat sehingga dapat mengantisipasi dan dapat segera mengambil keputusan untuk langkah selanjutnya dalam rangka mempertahankan kelangsungan perusahaan. Dan berikut data penjualan PT. BFI Finance, Tbk:

Table 1. Data Penjualan PT. BFI Finance Tbk.Cabang Bintaro Periode Tahun 2014 – 2018

Tahun	Target	Penjualan	Selisih	Persentasi (%)	Keterangan
2014	1570	1352	218	86%	Baik
2015	1575	1110	465	70%	Buruk
2016	1570	1227	343	78%	Cukup
2017	1573	1216	357	77%	Cukup
2018	1550	1129	421	73%	Cukup
Total	7838	6034	1804	77%	Cukup
Rata - Rata	1567,6	1206,7	360,8	77%	Cukup

Keterangan : < 50% - 70% (buruk) 71% - 85% (cukup) 86% - 100% (baik) >100% (sangat baik)

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa PT.BFI Finance Cabang Bintaro selama lima tahun ke belakang tidak pernah mencapai angka 100%. Dan dapat di lihat terjadi fluktuatif penjualan selama lima tahun kebelakang. Apalagi pada tahun 2015 dan 2018 terjadi penurunan yang sangat signifikan dari tahun – tahun sebelumnya, dan secara rata – rata hanya mencapai 1.206,8 atau secara prosentasi di angka 77%

dan itu masuk dengan katagori “cukup”. Hal tersebut menjadi sebuah perhatian dari pihak perusahaan apa yang menyebabkan terjadi naik turunnya penjualan, apakah disebabkan oleh faktor internal atau external. Dan berikut data perbandingan nominal pencairan, besarnya angsuran dari kompetitor di bandingkan PT. BFI Finance Tbk.

Tabel 2. Tabel Harga PT. BFI Finance, Tbk.Cabang Bintaro Periode Tahun 2014 – 2018

Tahun	Nominal Pinjaman	Angsuran Selama 12 Bulan			Nilai Estimasi Pinjaman (%)		
		BFI	WOM	FIF	BFI	WOM	FIF
2014	5,000,000	605.500	593.000	587.000	70%	85%	75%
2015		615.500	603.500	598.500	65%	80%	75%
2016		636.000	617.500	610.500	73%	75%	75%
2017		643.000	629.500	625.500	65%	80%	85%
2018		644.500	638.500	633.500	60%	85%	80%

Sumber: PT. BFI Finance, Tbk. Cabang Bintaro 2018

Dari data tabel diatas dapat dilihat ada kenaikan harga yang cukup signifikan dari tahun ke tahun, dan juga perbandingan nominal angsuran dari kompetitor yang cukup jauh lebih tinggi di bandingkan dua kompetitor lain, dan juga terdapat nilai estimasi pinjaman yang lebih rendah dari kompetitor lain. Hal tersebut bisa jadi dapat mempengaruhi minat atau tingkat keputusan konsumen dalam memutuskan untuk mempergunakan barang atau jasa yang perusahaan tersebut tawarkan. Dan juga dapat berdampak pada naik turunnya penjualan pada perusahaan tersebut.

minat konsumen, sekaligus mempertahankan konsumennya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pelayanan dan Persepsi Harga yang diberikan karena ini merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan daya tarik atau minat pelanggan untuk mempergunakan produk atau jasa dari PT, BFI Finance Tbk. Sehingga dapat meningkatkan Penjualan pada PT. BFI Finance, Tbk. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “ Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Persepsi Harga Terhadap Peningkatan Penjualan “.

Hal ini menjadi perhatian serta tugas manajemen untuk dapat berupaya menarik

Table 3. Jumlah Pelanggan PT.BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Bintaro Peride Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah Pelanggan PT. BFI Finance				Keterangan
	Target	Riil	Pertumbuhan	(%)	
2014	1.400	1.215	-	-	-
2015	1.375	1.180	-35	-3%	Turun
2016	1.325	1.205	25	2%	Naik

2017	1.350	1.175	-30	-2%	Turun
2018	1.300	1.103	-75	-6%	Turun
Rata - Rata	1.350	1.176	-28	-2%	Turun

Sumber PT. BFI Finance, Tbk. Cabang Bintaro

Dari data tabel diatas dapat dilihat dari perkembangan jumlah pelanggan pada PT BFI Finance mengalami fluktuatif yang sangat jelas, hampir keseluruhan mengalami penurunan jumlah pelanggan dari tahun ke tahun. Hanya tahun 2016 yang mengalami peningkatan jumlah pelanggan dari tahun sebelumnya sebanyak 25 pelanggan, atau meningkat 2% dari tahun sebelumnya. Sedangkan tahun berikutnya terus mengalami penurunan, terlebih tahun 2018 penurunan hingga 72 pelanggan atau turun sebanyak 6% dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Persepsi Harga Terhadap Peningkatan Penjualan Pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk, Cabang Bintaro".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kualitas Pelayanan

Yang dimaksud kualitas produk dalam penelitian ini adalah Menurut Tjiptono (2012:98) "Kualitas pelayanan merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan". Adapun indikator yang dapat digunakan meliputi: Bukti fisik (*Tangible*), Empati (*Empathy*), Daya tanggap (*Responsiveness*), Keandalan (*Reliability*), Jaminan (*Assurance*)

Persepsi harga

Yang dimaksud kualitas pelayanan dalam penelitian ini adalah menurut Rangkuti (2019:127). Persepsi mengenai harga diukur berdasarkan persepsi pelanggan yaitu dengan cara menanyakan kepada pelanggan variabel-variabel apa saat yang paling menurut mereka paling penting dalam memilih sebuah produk dan biaya relatif yang harus konsumen keluarkan untuk

memperoleh produk atau jasa yang ia inginkan". Adapun Menurut Kotler (2014:278) adapun indikator yang ada dalam persepsi harga yaitu: Keterjangkauan harga, Kesesuaian harga dengan kualitas produk dan layanan, Daya saing harga, Harga yang diberikan kompetitif.

2. Peningkatan Penjualan

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah Peningkatan Penjualan Menurut Rangkuti (2013:207) yang dimaksud dengan "Peningkatan penjualan dalam penelitian ini yaitu pencapaian yang dinyatakan secara kuantitatif dari segi fisik atau *volume* atau unit dari suatu produk". Menurut Philip Kotler yang dikutip Swasta dan Irawan (2014:423) menyimpulkan bahwa ada beberapa indikator dari *volume* penjualan adalah sebagai berikut: Mencapai *volume* penjualan, Mendapatkan laba, Menunjang pertumbuhan perusahaan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 responden PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Bintaro. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 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 4. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Pelayanan (X1)	92	31	48	37.76	3.985
Persepsi Harga (X2)	92	31	46	37.78	3.640
Peningkatan Penjualan (Y)	92	32	46	38.78	3.526
Valid N (listwise)	92				

Kualitas pelayanan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,76 dengan standar deviasi 3,985.

Persepsi harga diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 37,78 dengan standar deviasi 3,640.

Peningkatan penjualan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,78 dengan standar deviasi 3,526..

2. Analisis Verifikatif.

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.160	2.757		3.685	.000
	Kualitas Pelayanan (X1)	.270	.084	.306	3.221	.002
	Persepsi Harga (X2)	.487	.092	.503	5.302	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Penjualan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,160 + 0,270X1 + 0,487X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,160 diartikan jika kualitas pelayanan dan persepsi harga tidak ada, maka telah terdapat nilai peningkatan penjualan sebesar 10,160 point.
- 2) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,270, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan sebesar 0,270 maka peningkatan penjualan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 point.

- 3) Koefisien regresi persepsi harga sebesar 0,487, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan persepsi harga sebesar 0,487 maka peningkatan penjualan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,487 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas pelayanan Terhadap Peningkatan penjualan.

Correlations^b

		Kualitas Pelayanan (X1)	Peningkatan Penjualan (Y)
Kualitas Pelayanan (X1)	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
Peningkatan Penjualan (Y)	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=92

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,638 artinya kualitas pelayanan memiliki

hubungan yang kuat terhadap peningkatan penjualan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Persepsi harga Terhadap Peningkatan penjualan.

Correlations^b

		Persepsi Harga (X2)	Peningkatan Penjualan (Y)
Persepsi Harga (X2)	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000
Peningkatan Penjualan (Y)	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=92

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,705 artinya persepsi harga memiliki

hubungan yang kuat terhadap peningkatan penjualan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas pelayanan dan Persepsi harga secara simultan Terhadap Peningkatan penjualan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.550	.540	2.393

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,741 artinya kualitas pelayanan dan persepsi harga secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan penjualan.

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 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas pelayanan Terhadap Peningkatan penjualan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.401	2.730

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,407 artinya kualitas pelayanan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,7% terhadap peningkatan penjualan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Persepsi harga Terhadap Peningkatan penjualan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.492	2.514

a. Predictors: (Constant), Persepsi Harga (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,497 artinya persepsi harga memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,7% terhadap peningkatan penjualan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas pelayanan dan Persepsi harga Terhadap Peningkatan penjualan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.550	.540	2.393

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,550 artinya kualitas pelayanan dan persepsi harga secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,0% terhadap peningkatan penjualan, sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap peningkatan penjualan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Kualitas pelayanan Terhadap Peningkatan penjualan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.449	2.727		6.400	.000
	Kualitas Pelayanan (X1)	.565	.072	.638	7.867	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Penjualan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,867 > 1,987), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap peningkatan penjualan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Persepsi harga Terhadap Peningkatan penjualan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.971	2.748		4.719	.000

Persepsi Harga (X2)	.683	.072	.705	9.434	.000
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Peningkatan Penjualan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,343 > 1,987$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi harga terhadap peningkatan penjualan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan persepsi harga terhadap peningkatan penjualan.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kualitas pelayanan dan Persepsi harga Terhadap Peningkatan penjualan.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.092	2	311.046	54.327	.000 ^b
	Residual	509.560	89	5.725		
	Total	1131.652	91			

a. Dependent Variable: Peningkatan Penjualan (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($54,327 > 2,710$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan persepsi harga terhadap peningkatan penjualan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kualitas pelayanan Terhadap Peningkatan penjualan

Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan dengan korelasi sebesar 0,638 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,867 > 1,987$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap peningkatan penjualan diterima.

2. Pengaruh Persepsi harga Terhadap Peningkatan penjualan

Persepsi harga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan dengan korelasi sebesar 0,705 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,343 > 1,987$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara persepsi harga terhadap peningkatan penjualan diterima.

3. Pengaruh Kualitas pelayanan dan Persepsi harga Terhadap Peningkatan penjualan

Kualitas pelayanan dan persepsi harga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,160 + 0,270X_1 + 0,487X_2$, nilai korelasi sebesar 0,741 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian

hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($54,327 > 2,710$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan dan persepsi harga terhadap peningkatan penjualan diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,867 > 1,987$).
2. Persepsi harga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,343 > 1,987$).
3. Kualitas pelayanan dan persepsi harga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($54,327 > 2,710$).

Saran

1. Kualitas Pelayanan, indikator yang paling lemah adalah jaminan (*Assurance*) Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan terkait kemudahan dalam proses pengambilan BPKB sehingga pelanggan tidak merasa dipersulit, dan juga memberikan estimasi waktu kepada pelanggan yang lebih jelas dan komit dalam memastikan waktu untuk penyerahan BPKB tersebut, agar pelanggan tidak merasa di bohongi atau tidak diberikan kepastian atas janji perusahaan dan karyawan kepada pelanggan.
2. Persepsi Harga, indikator yang paling lemah adalah kesesuaian harga Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih dapat memberikan estimasi yang sesuai dengan permintaan pelanggan, mengingat persaingan yang begitu ketat dilapangan terkait besarnya estimasi

pinjaman pelanggan yang diberikan oleh kompetitor.

3. Peningkatan Penjualan, indikator yang paling lemah adalah mendapatkan laba tertentu. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus meningkatkan lagi indikator yang cukup mempengaruhi pada peningkatan penjualan, bukan hanya sekedar harga dan kualitas pelayanan, namun dengan melakukan berbagai macam strategi pemasaran agar dapat meningkatkan penjualan, seperti promosi, *direct saling*, dan lain sebagainya.
4. Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 55,0%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan secara selektif dapat memprioritaskan pesanan pelanggan yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, "*Analisis Regresi*", Yogyakarta, 2013.
- Ardiansyah, G. (2019). Perbandingan Tingkat Produksi Dan Volume Penjualan Bawang Daun Organik Dan Anorganik Di Koperasi Mitra Sejahtera Cianjur. *Agrosience (AGSCI)*, 9(2), 167-177.
- Arikunto, Suharsimi, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Basu Swastha, Dharnesta dan Irawan, "*Manajemen Pemasaran Modern*", Liberty, Yogyakarta, 2014.
- Dharmayuni, L., Sunarsi, D., Sembiring, E. S. K., Satata, S., Bahrudin, U., Erlangga, H., ... & Salam, A. F. (2021). Effect of Distribution Cost and

- Promotion Cost on Tyre Industries Sales Performance. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12672-12684.
- Dwi Rompis, Wilem Tumbuan, Jacky Sumaurauw, ISSN:2303-1174. Vol.05 No.03 (2017). Pengaruh Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Volume Penjualan Pada PT Tridjaya Mulia Sukses.
- Erlangga, H. (2021). Effect Of Digital Marketing And Social Media On Purchase Intention Of Smes Food Products. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3672-3678.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, "Dasardasar Manajemen", Bumi Aksara, Jakarta 2013.
- Ghozali, Imam, 2014, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23"., Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haque, M. G., Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- Hasan, Ali, "Marketing". Media Utama., Yogyakarta, 2013
- Hindarsah, I. (2021). The Influence of Service Quality, Emotional Marketing and Spiritual Marketing On Customer Satisfaction. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3685-3689.
- Keller dan Amstrong, "Prinsip-prinsip Pemasaran", Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Kotler "Manajemen Pemasaran", Edisi Keempat belas, PT. Indeks, Jakarta, 2014.
- Marbun, B.N, 2013, Kamus Manajemen, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Yulistiana, I., Dewi, R. V., Mas' adi, M., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Did Brand Perceived Quality, Image Product And Place Convenience Muhamad In'amul Chulaifii, Endang Setyowati, ISSN: 2579-7980. Vol.03 No.01 (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga dan Kepercayaan Terhadap Konsumen Jasa Travel Umrah dan Haji PT. Sebaris Warna Berkah di Surabaya.
- Nurjaya, N. P. M. (2019). Pengaruh Sumber Daya Inti, Sumber Daya Kritis, Market Based Terhadap Nilai Pelanggan Dan Kepuasan Pelanggan Serta Implikasinya Pada Loyalitas Pelanggan Pada Umkm Produk Gula Aren (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan).
- Priyatno, Duwi, 2014, "SPSS Untuk Analisa Korelasi, Regresi, dan Multivariate", Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Rangkuti Freddy, 2013. "Strategi Promosi Yang Kreatif", edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2014, "Statistik Parametrik", Jakarta. PT Gramedia Pustaka Umum.
- Setiawati, N. P. A., Sunarsi, D., Nurjaya, S., Manan, A., Nurhadi, A., Erlangga, H., ... & Purwanto, A. (2021). Effect of Technology Acceptance Factors, Website Service Quality and Specific Holdup Cost on Customer Loyalty: A Study in Marketing Departement of Packaging Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12685-12697.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Sunyoto, Danang. 2014, "Strategi Pemasaran", Yogyakarta CAPS.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, "Service Quality and Satisfiation", Edisi tiga, Andi, Jakarta, 2014.
- Y Kadarusman, D Sunarsi. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. *JS (JURNAL SEKOLAH)* 4 (3), 213-221.
- Influence Customer Loyalty Through Unique Value Proposition?. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 2854-2867.



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT TEKNOLOGI KESELAMATAN DAN METROLOGI RADIASI (PTKMR) BATAN

¹*Syawaludin, ²Heri Saputra, ³Sunarto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02298@unpam.ac.id](mailto:dosen02298@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,940 > 1,982$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,266 > 1,982$). Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,824 + 0,495X_1 + 0,291X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($61,162 > 2,690$).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on employee performance at the Center for Safety Technology and Radiation Metrology (PTKMR) Batan. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that leadership has a significant effect on employee performance by 48.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($9.940 > 1.982$). Motivation has a significant effect on employee performance by 33.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7.266 > 1.982$). Leadership and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.824 + 0.495X_1 + 0.291X_2$ and the contribution of influence is 53.6%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($61.162 > 2.690$).

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang berarti manusia memerlukan manusia lain untuk melakukan sesuatu. Begitu juga ketika manusia ingin menghasilkan suatu barang atau jasa, maka manusia tersebut memerlukan manusia lain untuk membantunya. Hal inilah yang mendasari munculnya sebuah kumpulan manusia dengan tujuan yang sama dan selanjutnya dikenal dengan nama organisasi. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi

sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat.

Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR), merupakan salah satu unit kerja di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang salah satu tugasnya adalah memberikan pelayanan pada pengujian/kalibrasi di bidang keselamatan, kesehatan, lingkungan dan metrologi radiasi. Pelaksanaan pelayanan oleh PTKMR kepada pelanggan dilakukan berdasarkan Standar Pelayanan yang berlaku di PTKMR yang ditetapkan oleh Kepala PTKMR dengan memperhatikan Peraturan perundangan

yang berlaku di Indonesia. Standar Pelayanan PTKMR ini dibuat untuk memberikan kepastian kepada Pelanggan tentang pelayanan yang diberikan oleh PTKMR. Selain itu untuk PTKMR selalu berusaha meningkatkan pelayanannya.

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

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Kepala BATAN Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja, PTKMR sebagai bagian dari Unit Kerja di BATAN memiliki kewajiban untuk mengevaluasi Laporan Kinerja (LAKIN) terhadap hasil kinerja pegawai sebagai tolok ukur dalam perbaikan mendatang.

Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan sebagai salah satu instansi pemerintah bertekad untuk menjadi organisasi/lembaga yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek

yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Guna menyelaraskan visi dan misi, Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi/lembaga dengan baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga, apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut kinerja lembaga tersebut. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal. Disamping itu pegawai juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing organisasi/lembaga secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, Kuntitas kerja, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Waktu menyelesaikan tugas, 5) Tanggung Jawab pada pekerjaan.

Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan menilai kinerja pegawai berdasar pada capaian kerja dengan membandingkan jumlah target dengan realisasi setiap tahunnya yang dibuat tabel capaian berikut ini

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan Periode Tahun 2017-2019

Sasaran Pengembangan	2017		2018		2019	
	Target	Riil	Target	Riil	Target	Riil
Riset Studi Epidemiologi Radiasi Medik	15	11	15	9	15	8
Riset teknologi keselamatan radiasi	10	7	11	6	11	4
Riset radioekologi terestrial	10	8	11	6	12	6
Metode teknologi metrologi radiasi	8	3	8	4	10	2
Metode teknik nuklir deteksi komplikasi	10	7	10	6	10	4

Uji profiensi laboratorium	10	7	10	5	11	2
Revitalisasi iptek nuklir	10	8	10	9	11	7
Publikasi ilmiah	15	13	16	12	16	10

Sumber: Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi, Batan, 2020

Berdasarkan informasi pada data tabel di atas, pencapaian kinerja tahun 2017 sampai dengan 2019 pada aspek Riset Studi Epidemiologi Radiasi Medik, Riset Studi Epidemiologi Radiasi Medik, Riset teknologi keselamatan radiasi, Riset radioekologi terestrial, Metode teknologi metrologi radiasi, Metode teknik nuklir deteksi komplikasi, Uji profiensi laboratorium, Revitalisasi iptek nuklir, Publikasi ilmiah masih belum optimal terbukti masih banyak yang tidak mencapai target. Setiap organisasi/lembaga harus berupaya agar pegawainya memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi dan dapat dilakukan oleh pegawai secara efektif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya atau tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan organisasi/lembaga, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti faktor kepemimpinan yang pada aspek tertentu masih kurang.

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja dengan tujuan untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Dalam istilah umum khususnya manajemen, kepemimpinan sering disebut dengan istilah *Leadership*. Peran atasan atau yang sering disebut pemimpin (*leader*) sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari

pemimpin muncul sebuah ide dan gagasan-gagasan baru yang inovatif untuk pengembangan organisasi. Namun tidak dipungkiri bahwa bawahan atau pegawai memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan atau pegawai ini yang akan melaksanakan gagasan pemimpin yang tertuang dalam setiap keputusan. Dalam era globalisasi, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya sebuah organisasi dan keberlangsungan organisasi.

Menurut Sudaryono (2017:8), "Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya ". Masih adanya pendelegasian suatu pekerjaan yang belum maksimal, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang ditentukan, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai, Kurangnya motivasi pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam pekerjaan atau kegiatan lainnya yang mendukung kerja sama antar pegawai.

Berdasarkan dari data empirik ada beberapa penilaian Kepemimpinan di Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi sebagai berikut :

Tabel 2. Kondisi Penilaian Kepemimpinan Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan

	Baik	Cukup	Kurang
Memberikan instruksi dan bimbingan	-	-	√
Memberikan arahan	-	-	√
Menumbuhkan inisiatif	-	√	-
Membangun komunikasi	-	√	-
Kemampuan mengelola kerjasama	-	-	√
Pribadi yang bertanggung jawab	-	√	-
Mengayomi Bawahan sebagai mitra kerja	-	-	√
Pribadi yang dapat dicontoh	-	√	-
Memiliki perilaku baik	√	-	-

Sumber: Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan, 2020

Berdasarkan dari data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kondisi penilaian pada variabel penelitian pada aspek-aspek tertentu secara rata-rata menunjukkan masih kurang baik terutama pada pemberian instruksi yang kurang tepat, kurang memberikan arahan, kemampuan bekerjasama masih kurang dan mengayomi bawahan yang minim. Kondisi ini jelas harus segera mendapatkan perhatian lembaga agar kinerja karyawan mampu dimaksimalkan dengan lebih baik lagi. Motivasi juga menjadi salah satu faktor penting bagi suatu organisasi/lembaga. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di organisasi/lembaga.

Untuk memperoleh data, peneliti melakukan kegiatan prariset berupa penyebaran kuesioner kepada 30 pegawai untuk mengetahui gambaran data empirik yang peneliti perlukan. Berdasarkan data prariset menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang belum mampu sepenuhnya dicapai oleh pegawai Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Presentase Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan

No	Faktor	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Kebutuhan fisiologis	Upah yang didapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	26	86,7%	4	13,3%
2	Kebutuhan rasa aman	Guna menciptakan rasa aman dan nyaman, organisasi/lembaga memberikan jaminan kesehatan dan hari tua	25	83,3%	5	16,7%
3	Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada masing-masing divisi agar mampu bekerjasama dengan baik	21	70,0%	9	30,0%
4	Kebutuhan penghargaan	Guna menambah semangat bekerja, organisasi/lembaga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	20	66,7%	10	33,3%

5	Kebutuhan aktualisasi diri	Organisasi/lembaga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya	26	86,7%	4	13,3%
---	----------------------------	--	----	-------	---	-------

Sumber: Data kuesioner pra-survey, diolah 2020

Berdasarkan dari data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa kondisi penilaian pada variabel penelitian pada aspek-aspek tertentu secara rata-rata menunjukkan masih kurang baik

Tabel 4. Data Jumlah Pegawai Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan 2016-2019

Tahun			
2016	2017	2018	2019
140 Pegawai	143 Pegawai	147 Pegawai	150 Pegawai

Sumber: Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan, 2020

Berdasarkan dari data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai tahun 2016-2019 menunjukkan ada penambahan setiap tahunnya meskipun tidak banyak.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan "

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Yang dimaksud kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sudaryono (2017:8) yaitu "Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya ". Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Memberikan perintah dan bimbingan, 2) Memberikan arahan, 3) Menumbuhkan inisiatif, 4) Menumbuhkan komunikasi, 5) Mendorong kerjasama

2. Motivasi

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini 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. Maslow dalam Sutrisno (2017:55). Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan dan 5) kebutuhan aktualisasi diri.

3. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, Kuntitas kerja, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Waktu menyelesaikan tugas, 5) Tanggung Jawab pada pekerjaan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 responden Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Batan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, 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 5. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum		Mean	Std. Deviation
		m	Maximum		
Kepemimpinan (X1)	109	31	48	38.12	3.865
Motivasi (X2)	109	30	45	38.04	3.421
Kinerja Pegawai (Y)	109	31	46	38.75	3.541
Valid N (listwise)	109				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 38,12 dengan standar deviasi 3,865.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 38,04 dengan standar deviasi 3,421.

Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,75 dengan standar deviasi 3,541.

2. Analisis Kuantitatif

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.824	2.825		3.124	.002
Kepemimpinan (X1)	.495	.072	.540	6.848	.000
Motivasi (X2)	.291	.082	.281	3.565	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,824 + 0,495X1 + 0,291X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,824 diartikan jika kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 8,824 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,495, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,495 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar

0,495 point.

- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,291, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,291 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 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 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
Correlations^b

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

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

b. Listwise N=109

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,693 artinya kepemimpinan memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=109

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,575 artinya motivasi memiliki hubungan

yang sedang terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	2.435

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,732 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.475	2.565

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar

0,480 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,0%

terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.324	2.911

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,330 artinya motivasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 33,0% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	2.435

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,536 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

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

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.554	2.447		5.948	.000
	Kepemimpinan (X1)	.635	.064	.693	9.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,940 > 1,982), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.121	3.127		5.155	.000
	Motivasi (X2)	.595	.082	.575	7.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,266 > 1,982),

dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.568	2	362.784	61.162	.000 ^b
	Residual	628.744	106	5.932		
	Total	1354.312	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (61,162 > 2,690), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,693 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,940 > 1,982). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,824 + 0,495X_1 + 0,291X_2$, nilai korelasi sebesar 0,732 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (61,162 > 2,690). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,575 atau memiliki hubungan yang sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,266 > 1,982). Dengan demikian hipotesis kedua yang

**PENUTUP
Kesimpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,940 > 1,982).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,266 > 1,982).
3. Kepemimpinan dan motivasi



berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (61,162 > 2,690).

Saran

1. Pimpinan harus mampu memberdayakan pegawainya dengan cara diberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan bidang keahliannya dengan disertai contoh pimpinan sehingga mampu membangkitkan semangat pegawai.
2. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*", Bandung: Sinar Baru.
- Bilson Simamora (2016) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Dessler, Gerry, "Human Resources Management", Prenticehall, International Inc, London, 2014.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Haji Masagung. Jakarta.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- 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.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.



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

¹Yan Kristian Halomoan, ²Abdullah, ³Laila Listiani Putri

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02487@unpam.ac.id](mailto:dosen02487@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,960 > 1,995$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,995 > 1,995$). Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,510 + 0,452X_1 + 0,302X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($42,054 > 2,740$).

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT. Indriya Lifeart Development in Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that compensation has a significant effect on employee performance by 48.2%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7,960 > 1,995$). The work environment has a significant effect on employee performance by 34.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($5,995 > 1,995$). Compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.510 + 0.452X_1 + 0.302X_2$ and the contribution of the influence is 55.7%, hypothesis testing is obtained F count $>$ F table or ($42.054 > 2.740$).

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014:8). Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini

menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2014:67).

Mathis dan Jackson (2012:118) usaha

yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Dessler (2014:46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan.

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

Pimpinan perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Tata ruang di tempat kerja seperti mebel, pewarnaan, pencahayaan, pertukaran udara, keamanan fisik, kualitas udara, informal dan daerah pertemuan formal, daerah tenang, privasi, penyimpanan pribadi, rungan kerja, dan sebagainya, berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi semangat kerja dan gairah kerja tetapi dapat mempengaruhi

kinerja karyawan (Nitisemito, 2012:183)

Leblebici (2012:2) beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya minimnya keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi.

Blazovich (2013:165) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Blazovich (2013:165) di dukung oleh hasil penelitian Jamil dan Raja (2010:910) yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Shopiah (2013:87) Menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Juniarti (2014:13) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hasil Penelitian. Penelitian yang dilakukan Juniarti (2014:13) di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk. (2014:74) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:181) "Kompensasi adalah imbalan atau jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan".

PT. Indriya Lifeart Development adalah perusahaan yang bergerak di bidang tempat makan dan restoran yang diberi nama The Playground yang terletak di

Plaza Indonesia ex, yang menawarkan menu dari berbagai benua. Pada tahun 2015 PT. Indriya Lifearth Development membuka sebuah usaha catering yang diberi nama Paton dan Preciosa. Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan

kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahunnya, dll, dan diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja serta kemampuan masing-masing setiap pegawai.

Tabel 1. Daftar Pemberian Kompensasi pada PT. Indriya Lifearth Development

Tahun	Kinerja	Senioritas	Kebutuhan	Keadilan dan Kelayakan	Evaluasi jabatan
2018	2x/Th*	Sangat tejamin	Jenjang karir jelas	2xgaji pokok	2 x gaji pokok
2019	2X/Th*	Tidak ada	Tidak pasti	Proposional	Proposional
2020	1x/Th	Jamsostek	Tidak jelas bisa di perpanjang bisa tidak	1xgaji pokok	1x gaji pokok

Sumber: PT. Indriya Lifearth Development (2020)

Adanya kesenjangan dalam pemberian kompensasi antara staf karyawan, pekerjaan kontrak dan karyawan tetap.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2008:155) masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah recruitment.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di PT. Indriya Lifearth Development cabang Pondok Indah Mall. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan

dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, Menurunnya kinerja karyawan PT. Indriya Lifearth Development terlihat dari turunnya pelayan karyawan terhadap konsumen. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada, terlihat dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Indriya Lifearth Development. Berikut data absensia karyawan PT. Indriya Lifearth Development kurang menaati peraturan data sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indriya Lifearth Development Tahun 2018-2020

Kriteria Penilaian	2018	2019	2020
Kualitas hasil kerja	72,5	66,5	62,1
Kuantitas hasil kerja	75,9	67,5	62,1
Disiplin pegawai	74,4	68,4	65,9
Tanggungjawab	70,8	69,2	62,8
Kerjasama	72,4	65,3	60,2

Kepemimpinan	71,8	68,8	58,7
Prakarsa	70,9	65,6	59,1
Keterampilan kerja	72,5	62,5	60,1
Kejujuran	69,4	64	59,2
Rata-rata	71,6	691,8	66,2

Sumber: Hasil pengolahan data dan penilaian kinerja

Keterangan: SB = 80 - 100, B = 60 - 79, CB= 40 - 59

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Penilaian Kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development tahun 2015 sampai 2017 menurun hal ini disebabkan karena belum optimalnya pelaksanaan Penilaian Kinerja di PT. Indriya Lifeart Development sehingga mengakibatkan Penilaian Kinerja karyawan menjadi rendah. Hasil wawancara dengan kepala bagian sumber daya manusia PT. Indriya Lifeart Development menyatakan bahwa Penilaian Kinerja di PT. Indriya Lifeart Development secara rutin tiap tahun sekali

Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Yang dimaksud kompensasi dalam penelitian ini adalah segala semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Simamora (2014:445). Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) gaji dan upah, 2) intensif, 3) tunjangan, 4) fasilitas.

2. Lingkungan kerja

Yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2015:21). Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Penerangan, 2) Sirkulasi udara, 3) tata letak ruang, 4) privasi ruang kerja, 5) penggunaan warna, 6) peralatan kantor, 7) keamanan kerja, 8) musik tempat kerja.

3. Kinerja Karyawan

Yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016:75). Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuntitas, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Tanggung Jawab

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden PT. Indriya Lifeart Development di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, 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 korelasi, 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 3. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	70	31	48	38.04	4.265
Lingkungan Kerja (X2)	70	30	48	38.24	3.801
Kinerja Karyawan (Y)	70	33	46	39.24	3.617
Valid N (listwise)	70				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 38,04 dengan standar deviasi 4,265.

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 38,24 dengan standar deviasi 3,801.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 39,24 dengan standar deviasi 3,617.

2. Analisis Kuantitatif.

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.510	3.246		3.237	.002
	Kompensasi (X1)	.452	.080	.533	5.644	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.301	.090	.317	3.349	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,510 + 0,452X1 + 0,302X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,510 diartikan jika kompensasi dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,510 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,452, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,452 maka kinerja karyawan juga akan

mengalami peningkatan sebesar 0,452 point.

- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,302, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,302 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,302 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap

variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=70

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,695 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

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

		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=70

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,588 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.543	2.444

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,746 artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

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

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.482	.475	2.622

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,482 artinya kompensasi memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 48,2% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.336	2.947

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,346 artinya lingkungan kerja

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 34,6% terhadap kinerja karyawan.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.543	2.444

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,557 artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,3% 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 kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.831	2.833		5.942	.000
	Kompensasi (X1)	.589	.074	.695	7.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,960 > 1,995), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.841	3.587		4.974	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.560	.093	.588	5.995	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,995 > 1,995), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

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

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

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.547	2	251.273	42.054	.000 ^b
	Residual	400.325	67	5.975		
	Total	902.871	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42,054 > 2,740), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,995 > 1,995). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,695 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,960 > 1,995). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,588 atau memiliki hubungan yang sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,6%.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,510 + 0,452X_1 + 0,302X_2$, nilai korelasi sebesar 0,746 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42,054 > 2,740). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel

atau ($7,960 > 1,995$).

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,995 > 1,995$).
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($42,054 > 2,740$).

Saran

1. Variabel kompensasi pernyataan yang paling lemah adalah terkait dengan fasilitas terutama pada pernyataan perusahaan menyediakan sarana prasarana kerja yang mendukung pekerjaan dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,56. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus melengkapi sarana prasarana yang diperlukan karyawan dalam menunjang pekerjaannya
2. Variabel lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah terkait dengan peralatan kantor terutama pernyataan penataan ruang sudah di *desain* dengan nyaman dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,63. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menata ruang kantor maupun restoran agar lebih nyaman.
3. Variabel kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah terkait dengan kuantitas pekerjaan terutama pernyataan perusahaan mengapresiasi pekerja yang mencapai kuantitas kerja tertentu, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,73. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus secara berkala memberikan apresiasi baik penghargaan berupa materi berupa uang maupun penghargaan non materi seperti pemberian piagam penghargaan, ucapan terma kasih secara resmi atau formal dari perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang terbaik

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (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.
- Ahmad, Komarudin. (1996). Dasar-dasar Manajemen Investasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alma, B (2011). "Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa". Cetakan kelima. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gerry, (2014) Human Resources Management. Prenticehall, International Inc, London.
- Edi Sutrisno. (2012). Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia, Surabaya,
- Edwin B Flippo, (2014). Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia. Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko. (2012). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hermawati, R., & Mariza, M. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(3).
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277-285.
- Husein Umar, (1998) , Metode Penelitian, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Kaso, N., Nurjihad, A., Ilham, D., & Aswar, N. (2021). Facebook and its Impact on Students' Learning Achievement at State Islamic High School of Palopo.

- Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(1), 1-15.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Michael R Carrell, (2015). *Human Resource Management Global for managing Diverse Wokplace*, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.
- Miftah Thoha. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II*. LAN Makassar.
- Nilasari, Irma dan Sri Wiludjeng, (2006), *Pengantar Bisnis*, Graha. Yogyakarta Ilmu
- NoerAlie Ramdani Suryana, *Jurnal Ilmiah Widya Ekonomika* (2018), ISSN: 2338-7807, Vol.2 No.1, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. A.W Fabercastell*
- Noor Arifin (2012), *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara*, *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1. Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis (Tidak Dipublikasi).
- 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.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, (2012). *Manajemen*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, (2015). *Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, PT. Pustaka Setia, Jakarta
- Sarwoto, (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenambelas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto dan Agus, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D"*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunarsi, D. (2017). *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017)*. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.
- Suryani, N. L., & Kristianti, L. S. (2020). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 96-104.
- Sutrisno, Edi., (2014). *Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Radiologi RSUD Karidi Semarang*. Vol. 12 No.2.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, (2010) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara, Jakarta.
- Thomas S. dan Snell, Scott A, (2013). *"Management The New Competitive"*, Landscape. Sixth Edition. McGraw Hill. New York.
- Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- W.F. Cascio dalam Robbins, (2012). *Managing Human resources productivity of Work"*, Edisi ketujuh, terjemahan, Jakarta.
- Wibowo, (2014) *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.



PENGARUH BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. WAHANA MOTOR DI WILAYAH CIANJUR

^{1*}Nurjaya, ²Heri Erlangga, ³Riri Oktarini, ⁴Denok Sunarsi, ⁵Jasmani

¹Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

²Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

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

*nurjaya@unsur.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh brand image terhadap keputusan pembelian pada PT. Wahana Motor di Wilayah Cianjur. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel brand image diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,405 dengan kriteria baik. Variabel keputusan pembelian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,830 dengan kriteria baik. Brand image berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi $Y = 6,764 + 0,867X$, dan nilai koefisien korelasi 0,779 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Brand image, Keputusan Pembelian

Abstract

This study aims to determine the effect of brand image on purchasing decisions at PT. Motor Vehicles in the Cianjur Region. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable brand image obtained an average score of 3,405 with good criteria. The purchase decision variable obtained an average score of 3.830 with good criteria. Brand image has a positive and significant effect on purchasing decisions with a regression equation value of $Y = 6.764 + 0.867X$, and a correlation coefficient value of 0.779 or has a strong relationship with a determination value of 60.7%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Brand image, Purchase Decision

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang, perusahaan dituntut bersaing secara kompetitif dalam hal menciptakan dan mempertahankan konsumen (pelanggan) yang loyal. Salah satunya adalah melalui persaingan antar merek. Perusahaan menyadari merek menjadi faktor penting dalam persaingan dan menjadi asset perusahaan yang paling bernilai.

David A. Aaker menyebutkan model brand image terdiri dari 5 elemen, Keller (2008:670), yaitu: loyalitas merek (*brand loyalty*), kesadaran merek (*brand awareness*), persepsi kualitas (*perceived quality*), asosiasi merek (*brand associations*), dan aset-aset dari hak merek lain dari merek (*other*

proprietary brand assets) karena tujuan dari penelitian ini adalah melihat konsep brand image dari perspektif pelanggan, sedangkan aset-aset hak milik lain dari merek (*other proprietary brand assets*) adalah komponen brand image yang lebih cenderung ditinjau dari perspektif perusahaan. Sehingga pada pembahasan elemen brand image dalam penelitian ini hanya terdiri dari 4 variabel tersebut diatas.

Loyalitas merek (*brand loyalty*) merupakan satu ukuran keterkaitan seorang pelanggan pada sebuah merek. Loyalitas merek didasarkan atas perilaku konsisten pelanggan untuk membeli sebuah merek sebagai bentuk proses pembelajaran pelanggan atas kemampuan merek

memenuhi kebutuhannya. Selain sebagai bentuk perilaku pembelian yang konsisten, loyalitas merek juga merupakan bentuk sikap positif pelanggan dan komitmen pelanggan terhadap sebuah merek lainnya.

PT. Wahana Motor merupakan dealer resmi yang menjual sepeda motor merek Yamaha dari berbagai type dan harga yang bervariasi. Disamping penjualan sepeda motor baru, juga melayani service bagi pelanggan. Seperti pada umumnya perusahaan jasa maupun proguk faktor merek produk juga menjadi salah satu aspek yang penting dalam pengambilan keputusan membeli atau tidaknya si konsumen. Oleh karenanya pengalaman yang dialami konsumen menjadi pertimbangan tersendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk menulis penelitian ilmiah ini yang berjudul "Pengaruh Brand image Terhadap Keputusan pembelian konsumen Sepeda Motor Yamaha Pada PT. Wahana Motor di Wilayah Cianjur".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Brand Image

Brand image menurut Surachman (2016) dapat didefinisikan sebagai efek diferensial positif yang ditimbulkan oleh pengetahuan nama merek terhadap tanggapan pelanggan atas produk atau jasa.

2. Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian menurut Nugroho (2015), adalah proses pemecahan masalah oleh konsumen

untuk membeli suatu produk, setelah mempertimbangkan berbagai macam aspek maupun alternatif yang melibatkan afeksi-afeksi maupun pengaruh-pengaruh, baik dari dalam dirinya (pengetahuan yang didapat sendiri) maupun dari lingkungan sekitarnya.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden PT. Wahana Motor di Wilayah Cianjur. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 96 responden. 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	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Equitas Merek	96	28	44	34.05	3.897
Keputusan Pembelian	96	29	49	38.30	4.339
Valid N (listwise)	96				

Brand image diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,405 dengan standar deviasi 3,897. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 -

4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,830 dengan standar deviasi 4,339. 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				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.764	2.467		3.553	.001
	Equitas Merek	.867	.072	.779	12.051	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,764 + 0,867X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,764 diartikan jika brand image tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 6,764 point.
- 2) Koefisien regresi brand image sebesar 0,867, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan

brand image sebesar 0,867 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,867 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 Brand image Terhadap Keputusan pembelian.

		Correlations ^b	
		Equitas Merek	Keputusan Pembelian
Equitas Merek	Pearson Correlation	1	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian	Pearson Correlation	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,779 artinya brand image 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 Brand image Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.603	2.734

a. Predictors: (Constant), Equitas Merek

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,607 artinya brand image memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,7% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.764	2.467		3.553	.001
	Equitas Merek	.867	.072	.779	12.051	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,051 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara brand image terhadap keputusan pembelian diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Brand Image

Berdasarkan jawaban responden, variabel brand image diperoleh *rating score* sebesar 3,405 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 3,830 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

d. Uji Hipotesis

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara brand image terhadap keputusan pembelian.

3. Pengaruh Brand image Terhadap Keputusan pembelian

Brand image berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 6,764 + 0,867X$, nilai korelasi sebesar 0,779 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,051 > 1,986). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara brand image terhadap keputusan pembelian diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel brand image diperoleh *rating score* sebesar 3,405 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel keputusan pembelian diperoleh *rating score* sebesar 3,830 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Brand image berpengaruh signifikan

terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi $Y = 6,764 + 0,867X$, nilai korelasi sebesar 0,779 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,051 > 1,986$).

Saran

1. Sebaiknya untuk Brand image pada PT. Wahana Motor lebih memfokuskan tampilan desain yang dijual dan lebih memberikan kualitas yang lebih baik.
2. Meskipun sebagian besar responden merasa puas atas Brand image pada PT. Wahana Motor, namun masih ada skor atau penilaian yang rendah yaitu karyawan masih belum memberikan informasi yang akurat kepada konsumen, karyawan masih kurang menguasai produk *knowledge*. Pada skor-skor ini perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan sehingga diharapkan dapat meningkatnya keputusan pembelian secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, A. David. "Manajemen Brand image Alih bahasa oleh Aris Ananda", Wilayah Cianjur: Mitra Utama. 2008.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, "Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial", Yogyakarta: Gaya Media. 2007.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Alma, Buchari. "Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa", Bandung: Alfabeta. 2013.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Wilayah Cianjur: Rineka Cipta.
- Arikunto. "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek", Wilayah Cianjur: Rineka Cipta. 2010.
- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) *Manajemen Pemasaran Moderen*, Yogyakarta: BPFE.
- Basu Swastha dan Irawan, "Asas-asas Marketing", Yogyakarta: Liberty. 2005.
- 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*, Wilayah Cianjur: PT. Gramedia Pustaka.
- Brown, H. Douglas, "Teaching by Principle An Interactive Approach to Language Pedagogy", San Francisco: Longman. 2001.
- Deliyanti Oentoro, "Manajemen Pemasaran Modern", Yogyakarta: LakBang PRESSindo. 2010.
- Dharmayuni, L., Sunarsi, D., Sembiring, E. S. K., Satata, S., Bahrudin, U., Erlangga, H., ... & Salam, A. F. (2021). Effect of Distribution Cost and Promotion Cost on Tyre Industries Sales Performance. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12672-12684.
- Erlangga, H. (2021). Effect Of Digital Marketing And Social Media On Purchase Intention Of Smes Food Products. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3672-3678.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Wilayah Cianjur: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Wilayah Cianjur: Gramedia Pustaka Utama.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Wilayah Cianjur Bumi Aksara.
- Haque, M. G., Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- Hindarsah, I. (2021). The Influence of Service Quality, Emotional Marketing

- and Spiritual Marketing On Customer Satisfaction. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3685-3689.
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- J. Setiadi, Nugroho, SE., MM., *"Perilaku Konsumen Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran"*, Wilayah Cianjur: Kencana. 2003.
- Kotler dan Armstrong (2017), *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Wilayah Cianjur: Erlangga.
- Lamb, Charles. W, Et al, *"Pemasaran Buku"*, I. Edisi I. Wilayah Cianjur : Salemba Empat. 2011.
- Lupiyoadi (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 4, Wilayah Cianjur: Salemba Empat.
- Mani, J. (2017). Pengaruh Persepsi Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada PT. Bisma Narendra Di Wilayah Cianjur). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 187-206.
- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263-280.
- Nurjaya.(2021). The Influence of Core Resources and Critical Resources on Customer Value on MSMEs Palm Sugar Products. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 9. Issue.1. Pages 135-146
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Wilayah Cianjur: PT. Indeks.
- Rangkuti, Freddy, *"Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis"*, Wilayah Cianjur : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama . 2014.
- Rao, Purba, (2012). *"Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis"*, The Asian.
- S. A. Surachman, *"Dasar-Dasar Manajemen Merek"*, Malang: Bayumedia Publishing. 2008.
- Santoso, Singgih (2015). *"Menguasai Statistik Multivariat"*. Wilayah Cianjur: PT Elex Media Komputindo.
- Setiawati, N. P. A., Sunarsi, D., Nurjaya, S., Manan, A., Nurhadi, A., Erlangga, H., ... & Purwanto, A. (2021). Effect of Technology Acceptance Factors, Website Service Quality and Specific Holdup Cost on Customer Loyalty: A Study in Marketing Departement of Packaging Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12685-12697.
- Siregar, Sofyan, *"Statistika Deskriptif untuk penelitian"*, Wilayah Cianjur: Rajawali Pers. 2010.
- Sudjana (2014) *"Metode Statistika"*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *"Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D"*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. *"Manajemen pemasaran"*, Wilayah Cianjur: Raja Grafindo Persada. 2014.
- T Triyadi, U Ahidin, J Jasmani - *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 2019. Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Surya Karya Prima Di Wilayah Cianjur.
- Yulistiana, I., Dewi, R. V., Mas' adi, M., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Did Brand Perceived Quality, Image Product And Place Convenience Influence Customer Loyalty Through Unique Value Proposition?. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 2854-2867.

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