

pISSN: 2797-3786

eISSN: 2776-1568

Jurnal

PERKUSI

PEMASARAN, KEUANGAN & SUMBER DAYA MANUSIA



J. PERKUSI

Vol. 1 No. 3 Juli 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. 3, Juli 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 Juli 2021

Tim Redaksi

DAFTAR ISI

- ¹Veritia, ²Siti Amalia
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL CITRADREAM BINTARO TANGERANG SELATAN
Hal. 298 - 304
- ¹Endang Kustini, ²Dini Ayu Utami, ³Denok Sunarsi, ⁴Nurjaya
PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA DAYA PRATAMA SEJAHTERA (GARUDA INDONESIA GROUP)
Hal. 305 - 314
- ¹Viktor Tamba, ²Bachtiar Arifudin Husain
PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BOJONG JAYA KABUPATEN TANGERANG
Hal. 315 - 321
- ¹Kemas Vivi Andayani, ²Jeni Ariska
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRACIA MITRA SELARAS PUSAT PANTAI INDAH KAPUK JAKARTA UTARA
Hal. 322 - 330
- ¹Rini Dianti Fauzi, ²Syifa Fauziyah
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD SOLIAMITRA LIMO - DEPOK
Hal. 331 - 338
- ¹Arvian Setya Pramaswara, ²Isep Amas Priatna
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLANETMAS ADIDAYA BOGA
Hal. 339 - 345
- ¹La Ode Darman, ²Susetyowati Sofia
PENGARUH DESAIN PRODUK, PROMOSI, DAN GAYA HIDUP TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOTOR YAMAHA N-MAX PADA PT. HASJRAT ABADI MOTOR KOTA SORONG
Hal. 346 - 351
- ¹Putri Sari Asih, ²Rais Dera Pua Rawi, ³Agilistiya Rahayu
ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK FASTFOOD KFC DI KOTA SORONG (Studi Kasus Mega Mall Kota Sorong)
Hal. 352 - 356
- ¹Paradilla Teana, ²Ahmad Jamil
ANALISIS KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI PT. ANDRIYANI JAYA ABADI (PAM) (Studi Kasus Di RW 2 Kelurahan Klamasen Kabupaten Sorong)
Hal. 357 - 361



- ¹Ulil Amri, ²Digor Mufti
PENGARUH ANALISIS FUNDAMENTAL TERHADAP KEPUTUSAN
INVESTOR DALAM BERINVESTASI DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)
Hal. 362 - 367
- ¹Hamdan Hidayat, ²Ramli Lewenussa, ³Bekti Wiji Lestari
PANALISIS UMUR PIUTANG TERHADAP PENDAPATAN INDIHOME
DI PT. TELKOM KOTA SORONG
Hal. 368 - 374
- ¹Dini Ratna Sari, ²Wisang Candra Bintari, ³Nur Aeni Waly
PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP
KEPUTUSAN MENJADI NASABAH DI BANK MUAMALAT
CABANG SORONG
Hal. 375 - 379
- ¹Alfin Lezlo Marley Rumaseb, ²Retno Dewi Wijastuti
PENGARUH GREEN MARKETING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN
VAPE STUDI PADA PELANGGAN D'MOM CAFE KOTA SORONG
Hal. 380 - 383
- ¹Ema Tawakkal, ²Hermanto Suaib, ³Evi Mufrihah Zein
PENGARUH HARGA DAN SUASANA CAFE TERHADAP KEPUASAN
PELANGGAN (Studi Kasus Pada Café Layar Gading Kota Sorong)
Hal. 384 - 388
- ¹Fahmi Susanti, ²Dicky Anggun Prasetya
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD - TANGERANG SELATAN
Hal. 389 - 395
- ¹Chotamul Fajri, ²Fikry Dharmawan
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOKBEN CITRA GARDEN JAKARTA BARAT
Hal. 396 - 401
- ¹Ading Sunarto, ²Damai Larasati
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ASURANSI CENTRAL ASIA JAKARTA BARAT
Hal. 402 - 410
- ¹Diana Azwina, ²Firda Devi Aulia
PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUNATRONIKATAMA CIPTA
JAKARTA SELATAN
Hal. 411 - 419



¹Rahmat Subur, ²Muhamad Anwar

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PENGARUH LOAN TO DEPOSIT RATIO (LDR) DAN CAPITAL ADEQUACY
RATIO (CAR) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK PERIODE 2010-2019**

Hal. 420 - 429

¹Nani, ²Saeful Sidik

**PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA) DAN EARNING PER SHARE (EPS)
TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT. ASURANSI RAMAYANA, TBK
PERIODE 2010-2019**

Hal. 430 - 437

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

Hal. 438



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL CITRADREAM BINTARO TANGERANG SELATAN

^{1*}Veritia, ²Siti Amalia

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen00822@unpam.ac.id](mailto:dosen00822@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan sebanyak 51 orang. Sampel sebanyak 51 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai $t_{hitung} 5,946 > t_{tabel} 2,009$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai $t_{hitung} 6,692 > t_{tabel} 2,009$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai $F_{hitung} 38,494 > F_{tabel} 4,04$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and job training on employee performance at Hotel Citradream Bintaro, South Tangerang. The research methodology used is the associative method. The population in this study were all employees who worked at Hotel Citradream Bintaro, South Tangerang, as many as 51 people. A sample of 51 respondents using saturated sampling technique. Methods of data analysis using simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results showed that: (1) There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance from the tcount of $5,946 > t_{table} 2,009$ with a significant level of $0,000 < 0,05$. (2) There is a positive and significant influence between job training on employee performance from the tcount of $6.692 > t_{table} 2.009$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between work discipline and job training on employee performance from the value of Fcount $38.494 > F_{table} 4.04$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting sebagai modal manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Persaingan yang ketat dalam bisnis, membuat berbagai industri harus bekerja keras meningkatkan kinerja perusahaannya. Tidak terkecuali pada industri perhotelan.

Hotel Citradream Bintaro merupakan perusahaan jasa yang bergerak di sektor pariwisata khususnya pada bidang

perhotelan. Ketatnya persaingan pada bidang perhotelan, membuat Hotel Citradream Bintaro, selalu ingin memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pengunjungnya. Menurut Sulastiyono (2011) Hotel merupakan suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan memberikan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan

yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

mengenai kinerja karyawan, ditemukan permasalahan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dengan pihak manajemen

Tabel 1. Fenomena Kinerja Karyawan Hotel Citradream Bintaro

Indikator	Fakta Rill Kinerja Karyawan
Kualitas kerja	Pengetahuan karyawan hotel dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, masih kurang baik. Hal tersebut dikarenakan masih adanya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan yang kurang sesuai harapan pelanggan.
Kuantitas kerja	Beberapa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
Kerjasama	Belum terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi.
Tanggung jawab	Masih ada sebagian karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
Inisiatif	Inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin, masih kurang. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sumber : Manajemen Hotel Citradream Bintaro (2020)

Tabel 1, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan. Permasalahan kinerja karyawan ini akan berdampak kurang baik bagi perkembangan Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan. Bisa saja para pelanggan beralih ke hotel lain yang tentunya memberikan pelayanan yang lebih memuaskan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang diberikan tercapai dan jika

realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berikut tabel data absensi karyawan Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan selama Periode 2017 - 2019.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Hotel Citradream Bintaro Periode 2017 - 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah HK	Total HK	Alasan Tidak Masuk Kerja			Jumlah	(%)
				Telat	Izin	Alfa		
2017	53	365	19.345	40	10	6	56	15,34%
2018	51	365	18.615	36	12	5	53	14,52%
2019	51	365	18.615	72	12	7	91	24,93%
Rata-rata								18,26%

Sumber: Hotel Citradream Bintaro, 2020

Tabel 2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan setiap tahun. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 56 orang (15,34%). Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir meningkat menjadi 53 orang (14,52%). Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang tidak hadir juga mengalami peningkatan menjadi

91 orang (24,93%). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan terkait dengan kehadiran masih rendah dan belum optimal.

Selain disiplin kerja, indikasi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan adalah pelatihan kerja. Pelatihan

kerja diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Berikut ini adalah beberapa data kehadiran peserta pelatihan tahun 2019:

Tabel 3. Kehadiran Peserta Pelatihan Tahun 2019

No	Jabatan	Materi Pelatihan	Total Undangan	Total Peserta	Selisih
1	Accounting	Analisis Laporan Keuangan	6	3	-3
2	Front office	Tata cara penyambutan tamu	4	2	-2
3	F&B Service	Food and beverage department	8	3	-5
4	Security	Tata cara menjaga keamanan hotel	7	4	-3
5	House Keeping	Housekeeping Training management	15	7	-8
6	Kitchen	Manajemen dapur	7	5	-2
7	Enggengering	Engineering Risk Management	4	1	-3
Jumlah Peserta			51	25	-26

Sumber : Hotel Citradream Bintaro, 2020.

Tabel 3, menunjukkan jumlah peserta pelatihan yang hadir tidak sesuai dengan jumlah peserta yang diundang. Paling banyak adalah karyawan dengan jabatan *House keeping*, hampir setengah dari jumlah undangan tidak hadir. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada pelatihan kerja di Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:193) memberikan definisi, "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan-peraturan yang ada diperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Lalu Mangkunegara (2016:129) menyatakan "Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Sedangkan Sutrisno (2016:87) menyatakan bahwa "disiplin mempunyai dua pengertian. Pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua, disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan".

2. Pelatihan Kerja

Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa "Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka

butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan". Gomes (2016:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Edison (2016:190), mendefinisikan "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Sedangkan menurut Hasibuan (2016:138), "kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Citradream Bintaro yang berlokasi di Jalan Bintaro Utama III Sektor 3A, Pd. Karya, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15225. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 7 (tujuh) bulan yang dimulai dari bulan Juni - Desember 2020.

Populasi dalam kajian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan sebanyak 51 orang karyawan. Teknik pengumpulan sampel, memakai metode sampling jenuh, sejumlah 51 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, uji prasyarat data dan uji statistic. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode asosiatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

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

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor dari jawaban responden. Misalnya saja, indicator disiplin kerja pada pernyataan selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja menjadi skor paling rendah yakni 3.04. Bisa dikatakan banyak karyawan yang masih belum bisa hadir tepat waktu, sehingga kedisiplinan dalam kerja sangat diperlukan.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=27,950+0,357X_1$ koefisien korelasi sebesar 0.647 artinya kedua variabel mempunyai tingkat

pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,946 > 2,009$), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan. Hasil pengujian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Siskawati (2017), Azwar & Abrian (2015) serta Hajrina & Wijayanti (2016).

b. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, ditemukan bahwa Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Hotel Citradream Bintaro., Tangerang Selatan. Pengaruh pelatihan kerja dapat dilihat dari indikator instruktur, dimana instruktur harus bekerja secara profesional. Indikator ini menjadi indikator yang paling rendah yaitu 3.10. Hal ini berarti pelatih / instruktur yang professional dalam bidangnya ketika memberikan ilmunya dalam arti kompeten sangat penting dalam proses pemberian pelatihan kerja. Karena menyangkut *output* dari pelatihan kerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=22,613+0,460X_2$, koefisien korelasi sebesar 0.691 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,692 > 2,009$), hal ini diperkuat dengan probability significancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan. Hasil pengujian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Akbari & Anggela (2020), Tambunan (2021) serta Rahayu & Ramadhani (2018).

- c. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan pada pernyataan hasil kerja sudah melebihi harapan instansi tempat bekerja menjadi indikator paling rendah yaitu 3.24. Hal ini menunjukkan kuantitas pekerjaan sangat diperlukan dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu.

Indikator dengan diperoleh persamaan regresi $Y=19,358+0,231X_1+0,333X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,785 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(38,494 > 4,04)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability significance $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan. Hasil pengujian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Hartono & Siagian (2020), Aulia (2018) serta Ayuningtias & Nainggolan (2019).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian pada penjelasan sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan, maka :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,946 > 2,009)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima

artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan.

2. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,692 > 2,009)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan.
3. Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(38,494 > 4,04)$, 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 kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang dapat disampaikan kepada Hotel Citradream Bintaro, Tangerang Selatan adalah:

1. Variabel Disiplin Kerja, pernyataan paling lemah adalah pada indikator taat terhadap aturan waktu yakni pada pernyataan selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja menjadi skor paling rendah yakni 3.04. Disarankan manajemen hotel lebih ketat dan tegas dalam mengawasi dan mengontrol aturan waktu ini. Dibuat standar operasi prosedur (SOP) yang jelas, dengan pemberian hukuman sesuai pelanggarannya, sehingga memberikan efek jera.
2. Variabel Pelatihan Kerja, pernyataan paling lemah adalah pada indikator

instruktur, yaitu pernyataan instruktur sudah bekerja profesional menjadi skor paling rendah yakni 3.10. Disarankan, manajemen hotel memilih instruktur yang kompeten dan selalu meningkatkan materi-materi pelatihan terbaru.

3. Variable Kinerja Karyawan, pernyataan paling lemah adalah pada indikator kuantitas, yaitu pada pernyataan hasil kerja sudah melebihi harapan instansi tempat bekerja menjadi indikator paling rendah yakni 3.24. Disarankan perlu adanya penguatan kerja tim. Kerja tim diharapkan dapat menghasilkan hasil kerja melebihi target perusahaan. Serta menciptakan budaya kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbari, D., Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Karawang (Kasus Pada Peserta UMKM Juara). *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 1(2).
- Aulia, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Fashion Indonesia. Universitas Pamulang. Tangerang Selatan.
- Ayuningtias, N., & Nainggolan, B. M. (2019). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Blue Sky Pandurata Boutique Hotel Jakarta. *STEIN eRepository*, 6(1).
- Azwar, H., & Abrian, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *E-Journal Home Economic and Tourism*, 9(2).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hajrina, R. A., Mariam, I., & Wijiyanti, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Epigram*, 13(2).
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. 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.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Rahayu, R. P., & Ramadhani, R. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong di Kabupaten Sampang. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 2(2), 131-149.
- Siskawati, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel di Kabupaten Indragiri Hilir. *JURNAL ANALISIS MANAJEMEN*, 3(1), 89-97.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, A. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, S. M. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Pariwisata Medan Hotel School Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 1(02), 55-62.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA DAYA PRATAMA SEJAHTERA (GARUDA INDONESIA GROUP)

^{1*}Endang Kustini, ²Dini Ayu Utami, ³Denok Sunarsi, ⁴Nurjaya

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

⁴Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

[*dosen01518@unpam.ac.id](mailto:dosen01518@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 karyawan. Teknik sampel yang digunakan Sampling Sederhana (Simple Random Sampling) Sampel acak sederhana sehingga diperoleh sampel sebanyak 38 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan tabel output SPSS, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,00. Karena nilai Sig. $0,00 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan tabel output SPSS, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 20.788. Karena nilai F hitung $20.788 > F$ Tabel 3.26, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Keterampilan, Lingkungan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work skills and work environment on employee performance at PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). This research includes causal associative research using a quantitative approach. The sample in this study were 38 employees. The sampling technique used is Simple Random Sampling. A simple random sample is used to obtain a sample of 38 people. Data were collected by using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results of this study are based on the SPSS output table, it is known that the value of Sig. is 0.00. Because the value of Sig. $0.00 < 0.05$, then according to the basis of decision making in the F test it can be concluded that the hypothesis is accepted or in other words Work Skills (X1), Work Environment (X2) simultaneously affect Employee Performance and based on the SPSS output table, it is known the calculated F value is 20,788. Because the calculated F value is $20,788 > F$ Table 3.26, then as the basis for decision making in the F test, it can be concluded that the hypothesis is accepted or in other words Work Skills (X1), Work Environment (X2) simultaneously affects Employee Performance (Y).

Keywords: Skills, Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab

yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya

pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dari beberapa faktor yang di temukan, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pernyataan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) adalah anak perusahaan pertama dari PT. Garuda Maintenance Facility Aero Asia Tbk dan kedua perusahaan tersebut masih dalam organisasi dari PT. Garuda Indonesia Group. PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan tenaga kerja professional. Adapun jasa tenaga kerja yang disediakan antara lain aircraft technician assistance, aircraft ground handling, aircraft painter, administration, front office, aviation security, building management, IT support, medical dan aircraft cleaning. Sebuah jasa yang dikerjakan berdasarkan permintaan tentunya memiliki nilai komitmen yang cukup tinggi, maka akan sangat memperhatikan kualitas kerja dari setiap karyawan yang ada dengan melakukan penilaian kinerja. Berdasarkan observasi peneliti sebelumnya peneliti menemukan masalah seperti karyawan tidak mematuhi dan mengindahkan SOP perusahaan yang ada sehingga menurunnya kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) dalam melakukan penilaian kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) melakukan review penilaian kinerja karyawan menggunakan form penilaian yang akan dilakukan 3 bulan sekali, berikut adalah lampiran form penilaian kinerja karyawan yang dilakukan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). Keadaan lingkungan kerja di PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan

nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file (surat, form absensi karyawan, form lemburan karyawan) yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dan lain-lain. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan manajemen, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Tentunya masalah-malalah seperti di atas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group)". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan misi PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) dapat tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Kisworo, 2012), "the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers". Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut (Nitisemito, 2016) adalah "segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan". Menurut (Sedarmayati, 2001), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Keterampilan Kerja

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. (Iverson, 2016) mengatakan "keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat".

Menurut (Notoadmodjo, 2017) mengatakan "keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan, Umur, Pengalaman". Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut (Widyatun, 2015), yaitu Motivasi, Pengalaman, dan Keahlian.

3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2017).

(Hasibuan, 2017) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut (Rivai, 2015) kinerja "Merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan". Untuk menyelesaikan

tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pernyataan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group) sebanyak 60 orang. 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 60 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 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis regresi linear multiples atau berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (variabel bebas atau X) terhadap variabel dependent (variabel terikat atau Y).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.697	5,865		-.119	,906
	Keterampilan Kerja	,106	,129	,098	,819	,418
	Lingkungan Kerja	,331	,056	,702	5,862	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel "Coefficients" memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun

rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = (-697) + 0.106 + 0.331$$

2. Analisis Kolerasi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Kolerasi Berganda

Correlations

		Keterampilan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Keterampilan Kerja	Pearson Correlation	1	,298	,307
	Sig. (2-tailed)		,070	,061
	N	38	38	38
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,298	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,070		,000
	N	38	38	38
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,307	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	
	N	38	38	38

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

Berdasarkan tabel output di atas, peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan dengan merujuk pada ke-3 dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi bivariate pearson diatas.

1. Berdasarkan Nilai Signifikasi Sig. (2-tailed)

Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Keterampilan Kerja (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.06 > 0.05$, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Variabel Keterampilan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.00 < 0.05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan Nilai r hitung (Pearson Correlations)

Diketahui nilai r hitung untuk hubungan Keterampilan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.307 < r \text{ tabel } 0.320$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel Keterampilan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.731 > r \text{ tabel } 0.320$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan.

Karena r hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artian hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin naiknya Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.517	2,165

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

Berdasarkan *table output* SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,543. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,543 atau sama dengan 54,3 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel

Keterampilan Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,3% sedangkan sisanya ($100\% - 54,3\% = 45,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.697	5,865		-.119	,906
	Keterampilan Kerja	,106	,129	,098	,819	,418
	Lingkungan Kerja	,331	,056	,702	5,862	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Keterampilan Kerja (X1) adalah sebesar 0,418. Karena nilai Sig. 0,418 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Keputusan Pembelian (Y).

2. Berdasarkan Nilai t hitung dengan t tabel

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai T hitung variabel Keterampilan Kerja adalah sebesar 0.819 < T tabel 2.030, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,220. Karena nilai Sig. 0,00 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan Nilai t hitung dengan t tabel

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai T hitung variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 5.862 > T tabel 2.030 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,944	2	97,472	20,788	,000 ^b
	Residual	164,109	35	4,689		
	Total	359,053	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,00. Karena nilai Sig. 0,00 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel
Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 20.788. Karena nilai F hitung 20.788 > F Tabel 3.26, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara

simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Dengan menggunakan rumus koefisien regresi dapat diketahui variabel Koefisien regresi variabel Keterampilan Kerja (X1) sebesar 0.106 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Keterampilan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.106. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Keterampilan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- 2) Dengan menggunakan analisis kolerasi bivariate pearson dapat nilai nilai Sig. (2-tailed) antara Keterampilan Kerja (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.06 > 0.05$, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Variabel Keterampilan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan.
- 3) Dengan menggunakan uji T dapat diketahui apakah ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 - a) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Keterampilan Kerja (X1) adalah sebesar 0,418. Karena nilai Sig. $0,418 > \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Keputusan Pembelian (Y).
 - b) Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai T hitung variabel

Keterampilan Kerja adalah sebesar $0.819 < T \text{ tabel } 2.030$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak.

Artinya tidak ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Dengan menggunakan rumus koefisien regresi dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.331 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.331. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- 2) Dengan menggunakan analisis kolerasi bivariate pearson dapat diketahui hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.00 < 0.05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.
- 3) Dengan menggunakan uji T dapat diketahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 - a) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,220. Karena nilai Sig. $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b) Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai T hitung variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar $5.862 > T$ tabel 2.030 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,00. Karena nilai Sig. $0,00 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 20.788. Karena nilai F hitung $20.788 > F$ Tabel 3.26, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Keterampilan Kerja (X1) adalah sebesar 0,418. Karena nilai Sig. $0,418 >$ probabilitas 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,220. Karena nilai Sig. $0,00 <$ probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 20.788. Karena nilai F hitung $20.788 > F$ Tabel 3.26, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Variabel Keterampilan Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,3% sedangkan sisanya ($100\% - 54,3\% = 45,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Saran

1. Secara teoritis, perlu penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
2. Secara praktis, diperlukannya perhatian yang khusus dari pihak perusahaan pada lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam poin - poin indikator lingkungan kerja terutama point yang bernilai kecil saat pengambilan kuesioner seperti pertukaran udara dan kebisingan.

3. Secara akademis, dengan adanya penelitian ini diharapkan sebagai sebuah landasan dalam mengerjakan tugas akhir skripsi khususnya pada mahasiswa Universitas Pamulang yang ingin melakukan penelitian dengan metode kuantitatif pada variabel yang sama agar menambah variabel baru sehingga dapat memberikan data yang lebih spesifik tentang pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badri Munir Sukoco. (2019). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Faturrahman, M., Kahar, M. S., Arsyad, R., & Rawi, R. D. P. (2018, July). Development of Learning Media Based on MOODLE Integrated with Blended Learning in Mathematic Learning Process at SMA Muhammadiyah Al-Amin Sorong. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 175, No. 1, p. 012202). IOP Publishing.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2015). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Gaouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit 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.
- Ibrahim. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Iverson. (2016). *Keterampilan Dasar*. PT. Grapindo Persada. Jakarta.
- Karlina, D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press
- Keputusan Menti Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Lewenussa, R., & Rawi, R. D. P. (2020). Discriminant Study with Classification of Underdeveloped and Developing City Districts in West Papua Province. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 103-117.
- Marihot Tua Efendi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop

- kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128-137.
- Nitisemito, Alex S. (2016). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2017). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Rawi, R. D. P. (2017). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada Ntt). *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 15-28.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang., P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- 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).
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Widyatun, T. (2015). *Ilmu Perilaku*. Pengajar, Jakarta Pusat.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BOJONG JAYA KABUPATEN TANGERANG

¹Viktor Tamba, ^{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 kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Bojong Jaya Kabupaten Tangerang, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Kompensasi (X1) nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 6,697, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N=42$ adalah sebesar 2,021 jadi $6,697 > 2,021$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,791, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N=42$ adalah sebesar 2,021, jadi $7,791 > 2,021$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) positif dan signifikan karena nilai f_{hitung} > dari nilai f_{tabel} yaitu $34,197 > 2,85$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,618, artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at CV Bojong Jaya Tangerang Regency, to determine the effect of work discipline on employee performance at CV Bojong Jaya Tangerang Regency. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The data collection method used was a questionnaire questionnaire. The data analysis used was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, determination coefficient, and hypothesis testing. The partial hypothesis testing of the Compensation variable (X1), the value of t count for the compensation variable (X1) on performance (Y) is h of 6.697, while the t -table value for $N = 42$ is 2.021 so $6.697 > 2.021$ can be concluded that partially the compensation variable has an effect. significant impact on the performance of the Karyawan. the t value (count) for the work discipline variable (X2) on the career performance (Y) is 7,791, while the t (table) value for $N = 42$ is 2,021, so $7,791 > 2,021$ can be concluded that partially the work discipline variable has significant influence on the Karyawan performance. The compensation variable (X1) and work discipline (X2) simultaneously on the career performance (Y) are positive and significant because the value of f (count) > from the value of f (table) is $34.197 > 2.85$ and the significant value is < 0.05 , so that H_0 was rejected and H_a accepted. So it can be said that work discipline and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination is obtained by the R Square value of 0.618, meaning that the compensation and work discipline variables together have an influence contribution of 61.8% on employee performance. While the remaining 39.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas atau sebaliknya. Di era perkembangan teknologi yang semakin pesat, banyak memberikan dampak positif maupun negatif terhadap perkembangan kemajuan perusahaan. Saat ini banyak kita temui perusahaan-perusahaan yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerja serta untuk menjadi yang terbaik di Indonesia. Cv.Bojong Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor utama bahan bangunan berupa: semen, bondek, spandek, pasir, batu, grand hebel dan lain-lain. Perusahaan ini bukan hanya distributor saja, namun juga dapat memproduksi batu bata merah dan grand hebel yang berkualitas baik dan terjangkau untuk masyarakat banyak. Sebagai distributor yang tumbuh dan berkembang dan dapat dipercaya bertumpu pada potensi memasok barang keperluan pelanggan. Upaya ini harus di imbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia sebagai ujung tombak dalam pelayanan konsumen.

Cv.Bojong Jaya berlokasi di Jln. Raya Bojong Legok no.53, Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini di dirikan pada tahun 2010, oleh bapak Hendy. Perusahaan ini sudah berjalan cukup lama, namun pada tahun 2015 perusahaan ini di ambil alih oleh anak pertama dari bapak Hendy dan di teruskan oleh anaknya sendiri atas nama bapak Excel dan sampai saat ini perusahaan tersebut masih di kelolah oleh bapak Excel. Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi organisasi dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja kariawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan menimbulkan akibat demotivasi dan tidak ada nya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi, dapat menyebabkan turunya kinerja baik pekerja maupun organisasi. Dalam

kenyataanya setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang di rasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja. Salah satu kompensasi pada perusahaan CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang.

Gaji yang tidak sama antara karyawan akan menimbulkan perselisihan dan semangat kerja akan rendah dan juga timbulnya kurang motivasi karyawan tersebut. Di samping itu perusahaan juga sering melakukan penggajian tidak tepat waktu, dimana perusahaan mengundur tiga hari bahkan sampai lebih dari tiga hari. Hal ini juga meningkatkan keluhan-keluhan kariawan, penyebab mogok kerja, dan kurangnya disiplin dalam bekerja. Salah satu indikator penurunan semangat kerja adalah menurunnya disiplin karyawan sehingga mengakibatkan efektivitas perusahaan menurun. Tingkat kedisiplinan yang rendah pada tahap selanjutnya akan berakibat pada biaya ekonomi tinggi yaitu terciptanya praktek-praktek kerja yang tidak efektif. penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sejumlah aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen kinerja merupakan manajemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang di perlukan organisasi, manejer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinereja di kelola untuk memperoleh sukses. Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tapi termasuk bagaimana proses pekerja berlangsung. Faktor turunya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya disiplin karyawan, sehingga menyebabkan menurunnya proses tingkat penjualan ataupun target dari perusahaan tersebut. Sebagai bahan perbandingan antara menurunnya

disiplin dan menurunnya kinerja karyawan, penulis menambahkan tabel penjualan pada perusahaan Cv. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat di lihat bahwa tidak stabilnya target pencapaian perusahaan yang di sebabkan kinerja karyawan yang tidak efektif. maka penulis Tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan Cv Bojong Jaya dengan Judul: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi yang di raih dengan bentuk kompensasi. Menurut William B. Warther dan Davis dalam Hasibuan (2105:119), "Compensation is what employee receive in exchange of their work, whether hourly wages or periodic salaries, the personnel dapartement usually designs and administers employee compensation". (Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikanya, baik upah perjam ataupun gaji periodik di desain dan di kelolah oleh bagian personalia).

Filippo dalam Hasibuan (2015: 119), "Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives". (upah di defenisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak di berikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi).

Menurut Dessler (2015:7), mendefenisikan bahwa Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang di berikan pada karyawan dari pekerjaan

mereka. Berdasarkan defenisi diatas, secara ringkas penulis mendefenisikan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima karyawan atas pekerjaanya berupa uang, tunjangan maupun bonus sehingga dapat memenuhi kebutuhannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2017:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno 2017:87) disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Disiplin yang baik akan sangat mempengaruhi proses berelangsungnya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Latainer (2017:87) mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Handoko (2014:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keefektifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan.

Dari beberapa teori menurut para ahli diatas maka, penulis mendefenisikan disiplin adalah bentuk kesediaan dan sikap hormat, taat peraturan dalam menjalankan suatu standar organisasional untuk tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

3. Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang paling terpenting bagi perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan sangat berpengaruh pada proses pencapaian tujuan perusahaan, karena tanpa kinerja yang baik perusahaan tidak akan bangkit atau semakin maju. Kinerja karyawan dapat di lihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga , pikiran atau kontribusi kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2014:150), mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil upaya yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasinya terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Mangkunegara (2017:9), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi kegiatan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018:269), menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Simamora (2014:339) menyatakan bahwa kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Dari beberapa landasan teori yang di kemukakan para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang yang melaksanakan sesuatu kegiatan baik secara kualitas maupun kuantitas serta bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

METODE

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis memilih tempat penelitian di lakukan pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang, yang beralamat di jln.Raya Bojong No.53 Legok, Tangerang. Sifat penelitian yang di gunakan dalam skripsi ini adalah bersifat kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian di olah dan di analisis untuk mengambil kesimpulanya, artinya penelitian yang di lakukan adalah penelitian yang menekan analisisnya pada data-data angka, dengan metode ini akan di ketahui hubungan yang signifikan antara variable yang di teliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang di teliti.

Sesuai dengan penelitian yang penulis ambil, yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang, maka populasi yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang, yang sampai saat ini masih aktif bekerja di CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang dengan jumlah keseluruhan 42 (empat puluh dua) orang. Supaya data yang di ambil representatif atau mewakili, maka besarnya sampel yang akan di ambil harus di tentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi, penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, oleh karena itu sampel pada karyawan CV Bojong Jaya Kabupaten Tangerang, berjumlah 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti berusaha untuk memperoleh gambaran penuh pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kariyawan pada cv. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. Berikut ini adalah pembahasan dari pengelolaan data yang telah di jelaskan sebelum nya:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Kariyawan (Y)

2. Berdasarkan uji statistik di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 6,697 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N= 42$ adalah sebesar 2,021. Jadi $6,697 > 2,021$ dan di simpulkan secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Berdasarkan uji statistic di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 7,791 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 42$ sebesar 2,021. Jadi $7,791 > 2,021$. Dapat di simpulkan bahawa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada nilai F di peroleh f_{hitung} 34,197 dapat di jelaskan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan karena nilai $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ yaitu $34,197 > 2,85$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Pada model regresi linear berganda di peroleh persamaan $Y = 13,182 + X1 = 265 + X2 = 455$ di mana nilai konstanta intersep sebesar 13,182 merupakan nilai konstanta (a). Nilai dari koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,265 . hal ini di atrikan jika variabel kompensasi naik 1 % maka akan meningkat variabel kinerja sebesar 0,265 dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja di anggap konstan. Nilai dari koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 455 hal ini dapat di artikan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat 1 maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 455 dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan.

Pada nilai koefisien determinasi di peroleh nilai R sebesar 0,798 atau 79,8 % yang berarti korelasi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kategori sangat kuat

(0,798 - 1,0) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 (*adjusted R square*) sebesar 0,618. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,8% kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja, sedangkan sisanya sebesar 39,2 % di pengaruhi oleh faktor lain nya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil serta berpedoman pada tujuan penelitian, seperti yang di paparkan pada bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dari uji statistic di peroleh nilai f_{hitung} sebesar 6,697 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N= 42$ adalah sebesar 2,021. Jadi $6,697 > 2,021$.
2. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji statistic di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 7,791 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 42$ sebesar 2,021. Jadi $7,791 > 2,021$.
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi ((X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dari uji F di peroleh f_{hitung} 34,197 dapat di jelaskan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan karena nilai $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ yaitu $34,197 > 2,85$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan di atas,

penulis dapat memberikan saran yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel Kompensasi (X1) peneliti mendapatkan jawaban objek penelitian berdasarkan variabel kompensasi yaitu dengan nilai rata-rata paling terendah sejumlah 2,78. Pada indikator nomor 2, dimana "Besarnya upah yang saya terima sesuai dengan hasil upaya yang saya berikan kepada karyawan". Maka dari hasil penelitian tersebut, peneliti mengharapkan upah karyawan di naikan sesuai dengan jumlah UMR Kabupaten tangerang.
2. Pada variabel disiplin kerja (X1) peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa balas jasa yang di terima karyawan belum sesuai dengan yang di harapkan karyawan. Pada tabel jawaban objek penelitian berdasarkan variabel disiplin kerja di peroleh nilai rata-rata paling terkecil adalah senilai 2,76. Pada indikator nomor 3 balas jasa, dimana "Balas jasa yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja keras saya".Maka dari hasil penelitian tersebut peneliti mengharapkan balas jasa yang di terima karyawan sesuai dengan kinerja yang di harapkan dan layak terhadap karyawan supaya seluruh karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan peraturan.
3. Pada variabel kinerja karyawan (Y), Setiap karyawan harus mampu menguasai atau memiliki keterampilan dalam perusahaan. Jawaban objek penelitian berdasarkan variabel kinerja karyawan di peroleh nilai rata-rata paling terkecil yaitu sebesar 2,21. Pada indikator Kinerja karyawan mengenai alat atau sarana nomor 4, dimana "Sarana yang di sediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan". Maka dari hasil tersebut di harapkan karyawan meningkatkan kinerja yang baik, dan perusahaan juga harus menyediakan sarana yang lebih baik lagi demi kenyamanan karyawan.
4. Bagi CV. Bojong Jaya Kabupaten

Tangerang, hendaknya meningkatkan kinerja perusahaan tiap tahun nya agar mampu bersaing dalam memperoleh kepercayaan dari investor sehingga memudahkan untuk memperoleh modal dari luar perusahaan.

5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih mempe mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bndung, 2017.
- Abdullah, M.Ma'ruf, "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan", Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014.
- Dessler, gary, "Manajemen sumber daya manusia Human Resource Management", Jakarta, salemba Empat, 2015.
- Filippo, Edwin B. 1984, "Personnel Management", Sixth Edition, (dalam hasibuan. Malayu S.P. 2015) New york: Mc. Graw-hill book company.
- Ghozali, Imam "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS",Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2016.
- Hasibuan, Malayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 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.
- 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.
- Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)", PT.Raja Grafindo
- Lewenussa, R., & Rawi, R. D. P. (2020). Discriminant Study with Classification of Underdeveloped and Developing City Districts in West Papua Province. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 103-117.
- Marihot, Tua Efendi. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta, 2013.
- Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia" edisi revisi II, Alfabeta, Bandung, 2016
- Mutis. Thoby. Dr. Prof, "Pengembangan Koperasi", PT Gramedia, Jakarta, 1992, Mangkunegara, 2014.
- 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.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- 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).
- Priansa, Doni Juni, "Perencanaan Dan Pengembangan SDM", CV Alfabeta, Bandung, 2018.
- Rawi, R. D. P., & Halina, N. (2019). Analisis Pengembangan Karir Yang Efisien Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sorong.
- Robin Dan Coutler, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Simamora, Henry, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Pertama Edisi Ketiga, Yogyakarta, Penerbit: Ykpn, 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak dan sinambela Sarton, "Manajemen Kinerja", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019
- Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan
- 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).
- 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).
- Sunyoto, Danang. "Manajemen Sumber Daya Manusia", CAPS. Yogyakarta, 2013.
- Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama Cetakan kesembilan, Kencana, Jakarta, 2017.
- 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 MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRACIA MITRA SELARAS PUSAT PANTAI INDAH KAPUK JAKARTA UTARA

¹Kemas Vivi Andayani, ²Jeni Ariska

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01342@unpam.ac.id](mailto:dosen01342@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, pengambilan sampel menggunakan analisis data antara lain: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear diperoleh persamaan $Y = 5,129 + 0,328 (X1) + 0,492 (X2)$ dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,246 atau 24,6% membuktikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 24,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y) hasil t hitung > t tabel ($3,660 > 1,985$) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y) hasil t hitung > t tabel ($4,891 > 1,985$) yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji f antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil hitung f hitung > f tabel = $17,965 > 3,10$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine how much influence motivation and work discipline on employee performance at PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk, North Jakarta. The research method used in this study is a quantitative method. The research data was collected by using a questionnaire method, sampling using data analysis including: Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Correlation, Simple Linear Regression Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing. Based on the results of linear regression analysis calculations, the equation $Y = 5.129 + 0.328 (X1) + 0.492 (X2)$ with a coefficient of determination (R Square) of 0.246 or 24.6% proves that the motivation and work discipline variables contribute or influence 24, 6% of employee performance while the remaining 75.4% is influenced by other factors not examined in this study. And based on hypothesis testing using t test (partial) between motivation variable (X1) and performance variable (Y) the results of t count > t table ($3.660 > 1.985$) show that motivation affects employee performance, while the results of t test between work discipline variables (X2) with the performance variable (Y) the results of t count > t table ($4,891 > 1,985$) which means that work discipline has an effect on employee performance. Based on the f test between the variables of motivation and work discipline on employee performance, the results of the calculated f count > f table = $17.965 > 3.10$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. So H_0 is rejected and H_a is accepted which states that there is a simultaneous (joint) significant effect between the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Gracia Mitra Selaras Pantai Indah Kapuk Center, North Jakarta.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Untuk mencapai kemajuan perusahaan, faktor manusia merupakan salah satu variabel yang sangat penting. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang menjalankan pekerjaan. Pemberian motivasi kerja baik eksternal maupun internal yang semakin baik dapat menjadi dorongan bagi karyawan agar bekerja semakin produktif. Dengan kinerja yang baik maka pengeluaran beban karyawan per unit semakin kecil, selain itu perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang,

Pada upaya memupuk motivasi kerja ke arah peningkatan kerja yang lebih tinggi, karena dengan pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan yang di harapkan para karyawan terutama imbalan finansial berupa remunerasi, serta bonus atas kinerja mereka, adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai tersebut di harapkan para karyawan dapat fokus terhadap pekerjaan yang akan di lakukannya.

PT. Gracia Mitra Selaras merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail supermarket bertaraf internasional yang beroperasi dengan nama Market City, perusahaan ini sangat mengedepankan kualitas produk dan service excellent. Lebih dari produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya, tersedia dengan harga bersaing untuk memenuhi kebutuhan sehari hari. Hingga kini

terdapat 3 (tiga) store dengan kantor pusat beralamat di Rukan Gold Coast Blok A No. 12-23 Bukit Golf Mediterania Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara, dan dua lainnya yang merupakan cabang berada di daerah Muara Karang Jakarta Utara dan BSD Serpong Tangerang.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras dituntut agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas terbaik yang memiliki motivasi yang tinggi, serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya sebagai karyawan. Berdasarkan pra survei yang penulis lakukan pada PT. Gracia Mitra Selaras sudah melakukan motivasi serta tunjangan dengan beberapa bentuk pemberian motivasi seperti family gathering atau outing ataupun berbagai pelatihan dan training yang sifatnya untuk meningkatkan motivasi dan menambah khazanah ilmu bagi karyawan, namun 6 bulan terakhir ini kinerja karyawan dirasakan menurun

sehingga masalah yang terjadi masih terdapat beberapa gejala seperti menurunnya motivasi, gairah dan semangat kerja karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras. Hal ini disebabkan tidak diberikannya imbalan finansial yaitu bonus yang setiap bulan diberikan kepada seluruh karyawan hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal hal ini bukanlah tanpa alasan yang menimbulkan menurunnya motivasi karyawan pada PT, Gracia Mitra Selaras.

Tabel 1. Kompensasi PT.Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara

Tahun	Kompensasi		UMK DKI Jakarta
	Gaji	Bonus	
2017	Rp3.355.000	Rp2.700.000	Rp3.355.000
2018	Rp3.648.035	Rp1.300.000	Rp3.648.035
2019	Rp3.840.973	-	Rp3.940.973

Sumber:PT.Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara

Dari tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa gaji pada tahun 2019 tidak ada kenaikan atau penyesuaian sesuai dengan regulasi pemerintah, selain itu bonus yang diberikan hanya pada tahun 2018 mengalami penurunan dan pada tahun

2019 tidak ada bonus padahal ketentuan pemberian bonus ada pada kontrak kerja yang diberikan kepada karyawan, ini jelas membuat karyawan sangat kecewa sehingga berdampak pada kinerja mereka menurun.

Tabel 2. Tunjangan Jabatan PT. Graca Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara

No	Jabatan	Tunjangan Jabatan				
		2017	2018	Peresentase	2019	Peresentase
1	Area Manager	Rp10.000.000	Rp9.500.000	Turun 5%	Rp9.310.000	Turun 3%
2	Stote Manager	Rp7.500.000	Rp7.125.000	Turun 5%	Rp6.982.500	Turun 3%
3	SMD	Rp3.000.000	Rp2.850.000	Turun 5%	Rp2.793.000	Turun 3%
4	Supervisor	Rp1.500.000	Rp1.425.000	Turun 5%	Rp1.396.500	Turun 3%
5	Leader	Rp 500.000	Rp 475.000	Turun 5%	Rp 465.000	Turun 3%

Sumber:PT.Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara

Dari tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa tunjangan jabatan yang diberikan dari tahun 2018-2019 mengalami penurunan yaitu pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 5%, dan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 3%, jika hal ini terjadi secara terus menerus tentu akan membuat karyawan semakin kecewa dan kinerja semakin memburuk.

Motivasi yang baik yaitu mengemukakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tau seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Ini yang menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan.

Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi terhadap karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi.

Suatu organisasi atau perusahaan diuntut untuk memiliki pandangan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin merupakan perwujudan sikap atau mental dan perilaku suatu kelompok atau individu ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang

berlaku dalam suatu kehidupan berbangsa dan bernegara, yang disimpulkan bahwa disiplin adalah dimana seseorang dapat mematuhi setiap peraturan serta hukum atau sanksi pada suatu organisasi atau perusahaan. Contoh sederhana dalam hal ini adalah, jika seseorang karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan organisasi dimana dia bekerja kerugian yang nyata diantaranya :

1. Berkurangnya jam kerja bagi yang bersangkutan sehingga kemungkinan besar target akan merosot atau tidak tercapai.
2. Pengaruh negatif bagi karyawan lainnya terutama jika perilaku indisipliner tersebut dibiarkan berlarut-larut.
3. Munculnya sikap malas dan tak acuh jika sikap pembiaran oleh atasan yang bersangkutan berkelanjutan.

Disiplin menjadi tolak ukur untuk manajer atau pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga salah satu bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan akan mendapatkan sanksi, Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang sangat bijak.

Tabel 3. Absensi Karyawan PT. Gracia Mitra Selaras Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara Periode 2017-2019

Jabatan	Data Absensi Periode Tahun 2017-2019														
	Tahun 2017					Tahun 2018					Tahun 2019				
	S	I	CT	A	DT	S	I	CT	A	DT	S	I	CT	A	DT
Area Manager	1	3	5	-	-	5	11	2	-	2	7	6	3	-	-
Store Manager	-	2	4	-	-	3	6	2	-	1	4	6	3	-	-
SMD	4	1	2	-	2	7	9	3	-	3	4	12	6	-	5
Supervisor	1	4	5	-	2	1	3	2	-	1	3	19	12	-	-
Leader	3	5	3	-	-	2	7	3	1	3	11	7	9	-	5
Sraff	9	14	11	11	16	12	14	7	18	12	6	10	16	27	19
Jumlah hari absen	18	29	30	11	20	30	50	19	19	22	35	60	49	27	29
Score	108					140					200				
Jumlah hari kerja	350					350					350				
Persentase	30%					40%					57%				

Sumber:PT.Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara

Berdasarkan tabel 3 dapat peneliti jelaskan bahwa, kehadiran karyawan selama periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Pada tahun 2017 menunjukkan bahwa sebanyak 18 karyawan sakit, 29 karyawan izin, 30 karyawan cuti, 11 karyawan, alpha, 20 karyawan datang terlambat. Kemudian pada tahun 2018 menunjukkan bahwa sebanyak 30 karyawan sakit, 50 karyawan izin, 19 karyawan cuti, 19 karyawan alpha, 22 karyawan datang terlambat. Sedangkan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa sebanyak 35 karyawan sakit, 60 karyawan izin, 49 karyawan cuti, 27 karyawan alpha, 29 karyawan datang terlambat. Tingginya jumlah karyawan tanpa keterangan dan keterlambatan ini akan berdampak pada beban kerja karyawan lainnya, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya, sedangkan karyawan yang terlambat akan mengganggu pekerjaan lainnya dimana kondisi dan hubungan kerja menjadi tidak tepat waktu.

Sebagian karyawan juga kurang peduli terhadap barang yang kosong pada rak tidak segera di isi dengan barang baru yang tersedia di gudang toko. Sehingga sebagian besar customer malas bertanya

untuk keberadaan barang dan hanya membeli barang yang terlihat saja, maka dari itu penjualan mengalami penurunan setiap bulannya.

Pada setiap toko barang baru datang setiap hari, dan seharusnya karyawan dapat menyusun barang dalam satu hari saja sehingga tidak terdapat tumpukan barang di depan pajangan produk yang di jual dan dapat menyebabkan produk yang akan terjual dapat terhalangi oleh tumpukan barang tersebut dan akhirnya tidak terlihat oleh customer yang akan membeli.

Hal ini disebabkan oleh kelalaian karyawan yang tidak peduli terhadap penjualan produk tersebut serta keteledoran dan kurang disiplin waktu yang mengakibatkan barang di gudang tidak terpajang pada rak toko. Menurut pengalaman penulis hal ini di sebabkan menurunnya motivasi sehingga kemauan dan kerelaan karyawan terhadap pekerjaannya pun menurun. Jika berjalan lama seperti itu maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Berikut adalah data pencapaian target perusahaan PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

Tabel 4. Target dan Pencapaian PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara 2017-2019

No.	Tahun	Periode 2017-2019			Keterangan
		Target Penjualan	Pencapaian Penjualan	Persentase (%)	
1	2017	Rp 78.955.354.080	Rp 78.937.220.720	99%	Tidak Tercapai

2	2018	Rp 83.061.237.600	Rp 82.010.620.312	98%	Tidak Tercapai
3	2019	Rp 79.461.248.400	Rp 75.937.220.720	95%	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara

Berdasarkan data tabel 4 menunjukkan bahwa pada tahun 2017 hingga tahun 2019 pencapaian penjualan mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Jika secara terus menerus mengalami penurunan tiap tahunnya secara signifikan

maka dengan demikian bahwa kinerja karyawan kurang baik.

Berikut adalah data hasil penilaian pada karyawan PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

Tabel 5. Penilaian pada karyawan PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara

No	Komponen Penilaian	Tahun			Keterangan
		2017	2018	2019	
1	Kualitas	70	65	70	Sedang
2	Kuantitas	65	63	65	Sedang
3	Tanggung Jawab	69	63	65	Sedang
4	Pelaksanaan Tugas	68	65	70	Sedang
Rata-rata Setiap Tahun		68	64	67,5	
Rata-rata 3 tahun terakhir		66,5			Sedang

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa pada PT. Gracia Mitra Selaras, dari total 120 karyawan pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Rata-rata secara keseluruhan pada tahun 2017 mencapai nilai 68, pada tahun 2018 mencapai nilai 64, dan pada tahun 2019 mencapai nilai kuantitas mencapai nilai 67,5. Namun dari hasil keseluruhan rata-rata dalam tiga tahun terakhir yaitu tahun 2017-2019 mencapai nilai 66,5 dimana nilai tersebut masih dalam kategori sedang tetapi perlu ditingkatkan kembali untuk mencapai kriteria sangat baik.

menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak seseorang.

2. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, menurut wibowo (2017:7).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2018:138) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Sutrisno (2017:110) berpendapat motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi yang mengarahkan dan

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah pada karyawan tetap yang berjumlah 120 orang karyawan yang bekerja di PT. Gracia Mitra Selaras Pantai Indah Kapuk. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang

bekerja di perusahaan PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan sebanyak 120 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan tektin Slovin menurut Sugiyono (2017:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus preventive agar hasil penelitian dapat direalisasikan dan penghitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana sebagai berikut:

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

$$= \frac{120}{1 + 0,3} = \frac{120}{1,3} = 92$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden sebanyak 92 karyawan dari seluruh total karyawan PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.219	5.849		.892	.375
Motivasi	.328	.090	.328	3.660	.000
Disiplin	.492	.101	.438	4.891	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka persamaan resgresi linear berganda sebagai

berikut:

$$Y = 5,129 + 0,328 (X1) + 0,492 (X2)$$

2. Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.586	2	175.293	17.962	.000 ^b
Residual	868.577	89	9.759		
Total	1.219.163	91			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Tabel 7 Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,962 dengan tingkat (sig) 0,000, maka selanjutnya dicari berapa nilai F tabel. Untuk melihat F tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi perlu menentukan derajat bebas atau *degree freedom* (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N2. Hal ini ditentukan dengan rumus:

$$Df = n - k - 1$$

Maka dengan didapatkan df untuk uji t yaitu $df = n - k - 1$, maka nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,5 $df = 92 - 2 - 1$ adalah 3,10. Berdasarkan hasil outout SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F hitung $17,965 > 3,10$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

3. Koefisien Korelasi

Dari output hasil SPSS 24 diatas dketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) : Diketahui nilai r hitung untuk hubungan Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,310 > r tabel 0,205, maka dapat disimpulkan bahwa

ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi dengan Kinerja. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan Disiplin (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,425 > r tabel 0,205, maka disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Disiplin dengan Kinerja.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Motivasi	Disiplin	Kinerja
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	-.040	.310**
	Sig. (2-tailed)		.703	.003
	N	92	92	92
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	-.040	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.703		.000
	N	92	92	92
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.310**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	92	92	92

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

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24,2020

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar persentase kontribusi antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja

(Y) Karyawan pada PT Gracia Mitra Selaras diukur dengan koefisien determinasi atau koefisien determinasi atau koefisien penentu sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Determinasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.230	2.904

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

Sumber : Pengolaha Data SPSS versi 24, 2020

Hasil dari nilai (R Square) sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,6% Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja (Y),

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985. Jadi karena nilai t hitung > t tabel, yaitu 3,660 > 1,985. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikandi ρ dengan nilai *p value* < *Sig.* 0,05 atau probabilitas (signifikan) - 0,000 yaitu berada di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Disiplin (X2) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985. Jadi karena nilai t hitung > t tabel, yaitu 4,891 > 1,985, dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu di bawah 0,05. Dengan demikian Ho2

ditolak dan H_2 diterima, hal ini dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi dan Disiplin kerja karyawan pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara.

3. Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah di dapat Diketahui nilai F hitung sebesar 17,962 nilai tersebut lebih besar dari F tabel 0,310 dengan nilai sig. sebesar 0,000 dan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_3 diterima.

Saran

1. Pada variabel Motivasi (X_1) PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara indikator gaji untuk dapat ditingkatkan kembali untuk lebih baik lagi perusahaan lebih memperhatikan atas pemberian upah Sebaiknya perusahaan tidak mengacu pada upah minimum tetapi upah yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, melainkan upah yang layak bagi tenaga kerja, agar penerima upah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Pada variabel Disiplin (X_2) karyawan PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara masih harus terus ditingkatkan karena dalam proses kepatuhan terhadap peraturan, karyawan masih ada yang tidak patuh dan taat .Oleh karena itu PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara perlu memberikan sanksi atau teguran kepada para karyawan yang melanggar peraturan tersebut agar mampu mengatasi masalah kepatuhan peraturan tersebut.
3. Diketahui nilai r hitung untuk hubungan Motivasi (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,310 $>$ r tabel 0,205, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi dengan

Kinerja. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan Disiplin (X_2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,425 $>$ r tabel 0,205, maka disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Disiplin dengan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetak ke Empat Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Andrew E. Sukula. 2017. Personel Administration and Human Resources Management. John & Sons Inc.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pranada Media Group, Jakarta.
- Endang Susilowati dan Kemas Vivi Andayani (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universita Dipenogoro.
- Hasibuan, 2018. Organizational Behavior: Concepts, Controversies ,and Aplocation, 3rd ED., Prentice-Hall, International Ed.
- Lewenussa, R., & Rawi, R. D. P. (2020). Discriminant Study with Classification of Underdeveloped and Developing City Districts in West Papua Province. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 103-117.
- Lilis-Suryani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).

- Meilawati, D., et al. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128-137.
- Nurjaya, N., et al (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Rawi, R. D. P. (2017). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada Ntt). *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 15-28.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Sardiman, A.M. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Serdamayanti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2018. Sumber Daya Manajemen Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : SMMAS.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sukarno K. 2018. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: CV Telaga Bening
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2018. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT. Ra Rosdakarya.
- 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).
- Wether & Davis. 2017. A to Z Human Capital Manajemen. Dalam Jimmy L. Goal. Jakarta : Grasindo.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Cetak ke Dua Belas. Depok: PT. Raja Grafindo
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.(Bank Bjb) Cabang Bsd-Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212-223.



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD SOLIAMITRA LIMO - DEPOK

¹Rini Dianti Fauzi, ²Syifa Fauziyah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01425@unpam.ac.id](mailto:dosen01425@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra, Limo-Depok, menguji secara parsial untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra, Limo-Depok, dan menguji secara simultan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra, Limo-Depok. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yakni seluruh karyawan KUD Soliamitra Limo-Depok yang berjumlah 80 karyawan. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($4,269 > 1,99125$). Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($2,271 > 1,99125$). Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung > ftabel ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to partially test the effect of work discipline on employee performance in KUD Soliamitra, Limo-Depok, partially testing to determine the effect of motivation on employee performance at KUD Soliamitra, Limo-Depok, and testing simultaneously to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at KUD Soliamitra, Limo-Depok. This research method uses quantitative methods with an associative approach. The sample used is a saturated sample, namely all employees of KUD Soliamitra Limo-Depok, totaling 80 employees. From the results of the partial hypothesis test (t test), it shows that work discipline has an influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.269 > 1.99125$). While the partial hypothesis test (t test) shows that the motivation variable has an influence on employee performance with $t_{count} > t_{table}$ ($2.271 > 1.99125$). Simultaneous hypothesis test results (f test) show that work discipline and motivation have an influence on employee performance with a value of $f_{count} > f_{table}$ ($11.959 > 3.11$) with a sig. equal to $0.000b < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik itu di dalam suatu instansi yang melayani kepentingan publik seperti instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi

tersebut, dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas, sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor.

Individu merupakan motor penggerak jalannya instansi dan tercapainya tujuan instansi, salah satunya sangat bergantung baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, instansi dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan kedisiplinan pegawai dan mengarahkan

serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai adalah aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, di mana bila pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi.

Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih tinggi. kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. keberadaannya mampu

menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien. menurut Supriyatin (2013:15) "Manajemen sumber daya manusia merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan".

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Tabel 1. Absensi Karyawan KUD Soliamitra- Depok Tahun 2016-2020

Thn	Jenis kelamin		Jumlah Karyawan (orang) A	Jhk b	a x b c	Kondisi Absensi				
	P	L				Terlamat D	Alfa e	Bolos f	Jumlah (d+e+f) g	Persentase % (g/c*100) h
2016	19	24	80	288	23.040	67	41	32	140	48,6%
2017	24	32	80	288	23.040	33	51	32	116	40,28%
2018	35	37	80	288	23.040	51	62	17	130	45,14%
2019	42	38	80	288	23.040	69	51	35	155	45,14%
2020	42	38	80	288	23.040	54	43	33	139	48,26%

Sumber : Kud Soliamitra (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa tingkat absensi karyawan KUD Soliamitra-Depok dalam periode 2016-2020 menunjukan trend yang fluktuatif, di mana pada tahun 2016 di mana jumlah karyawan yang terlambat, alfa dan bolos mencapai 140 atau 48,6% dalam kurun waktu 288 hari kerja dengan kata lain dalam waktu 1 tahun. tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 116 atau 40,28%, tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 130 atau 45,14% tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 155 atau 45,14% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan mencapai 139 atau 48,26%. jika melihat dari absensi karyawan tersebut jika tidak di

lakukan evaluasi maka akan berakibat pada tingkat kedisiplinan karyawan menjadi rendah dan dapat menurunkan dan menghambat pencapain badan usaha tersebut. Berdasarkan pendapat mengenai motivasi menurut para ahli .

Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, apabila perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. karena dengan memotivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya. sebaliknya tanpa adanya

motivasi, seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, sehingga kinerja karyawan tersebut tidak berjalan secara maksimal dan tidak melakukan tugas nya dengan baik. karena sangat pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan, maka perusahaan sangat perlu untuk terus menjaga agar motivasi

karyawan tidak mengalami penurunan. perlu di ketahui bahwa setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan pribadi pada masing masing karyawan.

Dengan ini saya berikan hasil dari observasi pada karyawan KUD Soliamitra - Depok sebagai berikut.

Tabel 2. Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil) untuk karyawan pada KUD Soliamitra Limo-Depok

No	Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil)	Keterangan
(Kebutuhan fisiologis)		
1.	Upah Lembur	Ada
2.	Uang Makan Tambahan	Tidak ada
(Kebutuhan Rasa Aman)		
3.	BPJS	Ada
4.	Tunjangan Hari Raya	Ada
5.	Pensiun / Pesangon	Ada
(Kebutuhan Penghargaan)		
6.	Penghargaan atas Loyalitas / Masa Kerja	Ada
7.	Bonus Tahunan, Jika Seorang karyawan Mencapai Target	Tidak Ada
(Kebutuhan Aktualisasi Diri)		
8.	Pelatihan Dan Pengembangan Diri	Ada

Sumber : Kud Soliamitra- Depok

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi yang di berikan langsung dari pihak badan usaha kepada karyawan, adalah dengan memberikan upah lembur, namun badan usaha tersebut tidak memberikan uang makan tambahan jika ada karyawan yang lembur dalm bekerja. sedangkan untuk memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja adalah dengan memberikan BPJS, memberikan tunjangan hari raya dan memberikan uang pensiun jika masa kerja di perusahaan tersebut sudah selesai. unit badan usaha KUD Soliamitra akan memberikan karyawan tersebut sebuah penghargaan, atas loyalitas yang di berikan karyawan

tersebut. selama bekerja di perusahaan tersebut, dan pihak perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan diri pada karyawannya namun, badan usaha tersebut tidak akan memberikan bonus jika karyawan nya belum mencapai target yang atas kinerjanya.

Setiap badan usaha maupun organisasi memandang pentingnya arti perbaikan tingkat kinerja karyawan hal ini terbukti dari hasil tingkat masuknya anggota ke KUD Soliamitra dengan membandingkan jumlah target masuknya anggota dan realisasi anggota di KUD Soliamitra -Depok, dari tahun 2018-2020.

Tabel 3. Target Kinerja dan Realisasi Anggota di KUD Soliamitra-Depok Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Anggota		(a-b) c	Jumlah Anggota Yang Keluar (Perbandingan kolom c) d	Presentase Pencapaian % (b/a*100) e
	Target a	Realisasi b			
2018	7.000	4.752	2.248	-	67,88 %
2019	7.000	4.278	2.722	474	61,11 %
2020	7.000	4.386	2.614	108	62,65 %

Sumber : Kud Soliamitra Tahun 2020

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa terjadi penurunan

anggota KUD Soliamitra dari tahun ke tahun, hal ini terbukti dari tahun 2018

dengan target 7.000 anggota, namun hanya terrealisasikan sebanyak 4.752 anggota setara dengan 67,88%, pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 4.278 anggota atau setara dengan 61,11% dan untuk tahun 2020 mengalami sedikit peningkatan yaitu dengan 4.386 atau setara dengan 62,65%.

Hal ini disebabkan karena masih banyaknya presentase disiplin karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tidak masuk, dan kurangnya motivasi karyawan karena masih adanya fasilitas yang belum mereka dapatkan.

Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Soliamitra-Depok".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah 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. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". menurut Indah Puji Hartatik (2014:184) "disiplin adalah

suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya". dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan". Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat untuk mengubah pola pikir dan tingkah laku seseorang agar menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi

Motivasi sangatlah penting untuk tingkat produktifitas bagi perusahaan, tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai. sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. oleh sebab itu motivasi menjadi salah satu faktor yang paling penting sebagai penggerak dan pendorong untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Notoatmodjo (2015:114), mengemukakan bahwa "motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai itu tujuan tertentu yang ingin dicapai". Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:81). "motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

3. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja) atau actual performance (prestasi yang sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2014:34) "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu". Menurut Mangkunegara (2016:79) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (2012:94) "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di KUD Soliamitra - Limo Depok yang beralamat di

Jalan Limo Raya No.05, Limo, Kec Limo, Kota Depok Jawa Barat, Kode pos : 16515, Indonesia tel : 0217547925, dan untuk sosial medianya Instagram : soliamitra_1991 dan facebook : KUD Soliamitra. Populasi dalam penelitian populasinya adalah karyawan KUD Soliamitra Limo-Depok yang berjumlah 80 karyawan, teknik pengambilan sampel Jenuh, Teknik Pengumpulan Data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji statistik.

Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2020 - Januari 2021. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan pra survey mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengajuan surat ijin, konsultasi, pengiriman kuisisioner, dan pengolahan data penyusunan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, menurut sugiono (2015:68) "sample jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

1. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 80 responden diperoleh hasil bahwa disiplin kerja pada KUD Soliamitra sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 10,1, dan pernyataan ke 4 yaitu sebesar 4,13 dengan dengan kriteria baik, dan rata-rata terendah adalah pada pernyataan 9 yaitu sebesar 3,85 dengan kriteria baik. secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah baik dengan jumlah

rata jumlah rata rata 4,0 (termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik).

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,269 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,99125 Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,269 > 1,99125$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 80 responden diperoleh hasil bahwa Motivasi pada KUD Soliamitra sudah baik.

Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 1 yaitu sebesar 4,18 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah pada pernyataan 9 yaitu sebesar 3,85 dengan kriteria baik. secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_2) adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 4,02 (termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik).

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,271 dan nilai signifikansi adalah 0,026 serta nilai t_{tabel} 1,99125 adalah Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 1,99125$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 80 responden diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan pada KUD Soliamitra sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada motivasi diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 1

yaitu sebesar 4,18 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah pernyataan 9 yaitu sebesar 3,85 ke dengan kriteria baik. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 4,03 (termasuk dalam rentang skala 3,40- 4,19 dengan kriteria baik).

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,959 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% sebesar 3,11. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pada KUD Soliamitra baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + B_1X_1$ dengan hasil $Y = 22,595 + 0,437 X_1$ dan berdasarkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,269 > 1,99125$) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi pada KUD Soliamitra baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + B_2X_2$ dengan hasil $Y = 29,735 + 0,262 X_2$ dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dan kinerja karyawan didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 1,99125$) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat berpengaruh bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra dengan uji regresi linier berganda dengan rumus $Y = b_1X_1 + b_2X_2$

dengan hasil $Y = 12,807 + 0,431 (X_1) + 0,249 (X_2)$ dan hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dengan nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,217 atau 21,7% sedangkan sisanya sebesar 0,783 atau 78,3% % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KUD Soliamitra Limo-Depok. maka peneliti akan mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan. adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 9 yaitu karyawan menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standart yang sudah di tetapkan oleh KUD Soliamitra. dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,85. untuk lebih baik sebaiknya pemimpin harus melakukan pelatihan kepada seluruh karyawannya dalam hal pelatihan dalam bidang teknologi yang di gunakan dan di tetapkan oleh badan usaha tersebut, dan pastikan seluruh karyawan bisa dan mampu menggunakan peralatan kerja lebih baik dan sesuai standar badan usaha tersebut untuk mendapatkan kualitas kerja yang lebih baik dan maksimal.
2. Variabel Pelatihan, pernyataan yang paling lemah adalah para pelatih menguasai materi yang diberikan saat pelatihan, dimana hanya mencapai *score* 3.70. Disarankan untuk perusahaan memiliki pelatih yang menguasai materi dan pelatih telah tersertifikasi. Dan indikator-indikator lainnya pada variable pelatihan kerja harus ditingkatkan lagi serta dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan para karyawan.
3. Variabel Disiplin, pernyataan yang paling lemah adalah indikator keteladanan pimpinan yaitu pimpinan

selalu memberikan suri tauladan yang pantas dicontoh oleh bawahannya, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.76. Mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja yang optimal maka pimpinan disarankan untuk memberikan contoh disiplin yang baik pada bawahannya karena untuk menghindari kecemburuan sosial di lingkungan kerja.

4. Variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah dalam bekerja saya bertanggung jawab akan pekerjaan saya, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.76.

Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja berdasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu evaluasi kinerja yang objektif. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Semua diharapkan dapat membentuk motivasi kepada masing-masing karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif.

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

DAFTAR PUSTAKA

- 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.(2011). *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BFFE UGM.
- Anwar,S.(2012).*Metode Penelitian Bisnis*.Jakarta:Salemba Empat.
- Arikunto,S.(2013).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Athoillah, A.(2013).*Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun,W.(2012).*Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I.(2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik,&Indah,P.(2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S.P M.(2012).*Manajemen Sumber Daya manusia*.Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 22-32.
- Kadarsiman.(2012).*Manajemen Kompensasi*.Jakarta: Rajawali Press.
- 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,A.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- 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.
- Rivai, V. (2014). *Msdm Perusahaan dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga Cetakan Keenam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins,S.,&Coulter,M.(2012).*Manajemen*.Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L.(2013).*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Salam,B.(2014).*Manajemen Pemerintahan*. Jakarta : PT. Djambatan.
- Santoso,S.(2012).*Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana, N. (2013). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono.(2012).*Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi,A.(2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sutrisno,E.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Enam*.Jakarta:Pranada Media Group.



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLANETMAS ADIDAYA BOGA

¹Arvian Setya Pramaswara, ²Isep Amas Priatna
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia
[*dosen01629@unpam.ac.id](mailto:dosen01629@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan tingkat lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga. Metode penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif asosiatif, pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik sampling yaitu probability sampling dengan hasil perhitungan slovin 85 responden. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,963 + 0,305X_1 + 0,271X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.534 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 6.24%. Uji hipotesis (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16.316 > 3.11$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of partially and simultaneously the level of physical work environment and work discipline on the performance of PT Planetmas Adidaya Boga employees. The research method used is quantitative associative, this approach is used to determine the effect of the relationship between two or more variables, with a sampling technique, namely probability sampling with the results of the calculation of slovin 85 respondents. The results of this study are the physical work environment and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 20.963 + 0.305X_1 + 0.271X_2$. The correlation coefficient value is 0.534, meaning that the independent variable and the dependent variable have a moderate relationship with a determination coefficient of 6.24%. Hypothesis test (F test) obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $16,316 > 3.11$ thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect between the physical work environment and work discipline on the performance of PT Planetmas Adidaya Boga employees.

Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dimulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, di dalam institusi maupun perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan dapat menjalankan usahanya, agar

dapat bertahan menghadapi persaingan dan terus menjaga eksistensinya perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Menurut Sutrisno dalam Haeruddin (2016 : 198) "suatu organisasi dikatakan berhasil, jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional". Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD SOLIAMITRA LIMO - DEPOK

¹Rini Dianti Fauzi, ²Syifa Fauziyah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01425@unpam.ac.id](mailto:dosen01425@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra, Limo-Depok, menguji secara parsial untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra, Limo-Depok, dan menguji secara simultan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra, Limo-Depok. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yakni seluruh karyawan KUD Soliamitra Limo-Depok yang berjumlah 80 karyawan. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($4,269 > 1,99125$). Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($2,271 > 1,99125$). Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung > ftabel ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to partially test the effect of work discipline on employee performance in KUD Soliamitra, Limo-Depok, partially testing to determine the effect of motivation on employee performance at KUD Soliamitra, Limo-Depok, and testing simultaneously to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at KUD Soliamitra, Limo-Depok. This research method uses quantitative methods with an associative approach. The sample used is a saturated sample, namely all employees of KUD Soliamitra Limo-Depok, totaling 80 employees. From the results of the partial hypothesis test (t test), it shows that work discipline has an influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.269 > 1.99125$). While the partial hypothesis test (t test) shows that the motivation variable has an influence on employee performance with $t_{count} > t_{table}$ ($2.271 > 1.99125$). Simultaneous hypothesis test results (f test) show that work discipline and motivation have an influence on employee performance with a value of $f_{count} > f_{table}$ ($11.959 > 3.11$) with a sig. equal to $0.000b < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik itu di dalam suatu instansi yang melayani kepentingan publik seperti instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi

tersebut, dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas, sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai sektor.

Individu merupakan motor penggerak jalannya instansi dan tercapainya tujuan instansi, salah satunya sangat bergantung baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, instansi dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan kedisiplinan pegawai dan mengarahkan

serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai adalah aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, di mana bila pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi.

Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih tinggi. kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. keberadaannya mampu

menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien. menurut Supriyatin (2013:15) "Manajemen sumber daya manusia merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan".

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Tabel 1. Absensi Karyawan KUD Soliamitra- Depok Tahun 2016-2020

Thn	Jenis kelamin		Jumlah Karyawan (orang) A	Jhk b	a x b c	Kondisi Absensi				
	P	L				Terlamat D	Alfa e	Bolos f	Jumlah (d+e+f) g	Persentase % (g/c*100) h
2016	19	24	80	288	23.040	67	41	32	140	48,6%
2017	24	32	80	288	23.040	33	51	32	116	40,28%
2018	35	37	80	288	23.040	51	62	17	130	45,14%
2019	42	38	80	288	23.040	69	51	35	155	45,14%
2020	42	38	80	288	23.040	54	43	33	139	48,26%

Sumber : Kud Soliamitra (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa tingkat absensi karyawan KUD Soliamitra-Depok dalam periode 2016-2020 menunjukan trend yang fluktuatif, di mana pada tahun 2016 di mana jumlah karyawan yang terlambat, alfa dan bolos mencapai 140 atau 48,6% dalam kurun waktu 288 hari kerja dengan kata lain dalam waktu 1 tahun. tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 116 atau 40,28%, tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 130 atau 45,14% tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 155 atau 45,14% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan mencapai 139 atau 48,26%. jika melihat dari absensi karyawan tersebut jika tidak di

lakukan evaluasi maka akan berakibat pada tingkat kedisiplinan karyawan menjadi rendah dan dapat menurunkan dan menghambat pencapaian badan usaha tersebut. Berdasarkan pendapat mengenai motivasi menurut para ahli.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, apabila perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. karena dengan memotivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya. sebaliknya tanpa adanya

motivasi, seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, sehingga kinerja karyawan tersebut tidak berjalan secara maksimal dan tidak melakukan tugas nya dengan baik. karena sangat pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan, maka perusahaan sangat perlu untuk terus menjaga agar motivasi

karyawan tidak mengalami penurunan. perlu di ketahui bahwa setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan pribadi pada masing masing karyawan.

Dengan ini saya berikan hasil dari observasi pada karyawan KUD Soliamitra - Depok sebagai berikut.

Tabel 2. Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil) untuk karyawan pada KUD Soliamitra Limo-Depok

No	Pemberian Motivasi (Materil dan Non Materil)	Keterangan
(Kebutuhan fisiologis)		
1.	Upah Lembur	Ada
2.	Uang Makan Tambahan	Tidak ada
(Kebutuhan Rasa Aman)		
3.	BPJS	Ada
4.	Tunjangan Hari Raya	Ada
5.	Pensiun / Pesangon	Ada
(Kebutuhan Penghargaan)		
6.	Penghargaan atas Loyalitas / Masa Kerja	Ada
7.	Bonus Tahunan, Jika Seorang karyawan Mencapai Target	Tidak Ada
(Kebutuhan Aktualisasi Diri)		
8.	Pelatihan Dan Pengembangan Diri	Ada

Sumber : Kud Soliamitra- Depok

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi yang di berikan langsung dari pihak badan usaha kepada karyawan, adalah dengan memberikan upah lembur, namun badan usaha tersebut tidak memberikan uang makan tambahan jika ada karyawan yang lembur dalm bekerja. sedangkan untuk memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja adalah dengan memberikan BPJS, memberikan tunjangan hari raya dan memberikan uang pensiun jika masa kerja di perusahaan tersebut sudah selesai. unit badan usaha KUD Soliamitra akan memberikan karyawan tersebut sebuah penghargaan, atas loyalitas yang di berikan karyawan

tersebut. selama bekerja di perusahaan tersebut, dan pihak perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan diri pada karyawannya namun, badan usaha tersebut tidak akan memberikan bonus jika karyawan nya belum mencapai target yang atas kinerjanya.

Setiap badan usaha maupun organisasi memandang pentingnya arti perbaikan tingkat kinerja karyawan hal ini terbukti dari hasil tingkat masuknya anggota ke KUD Soliamitra dengan membandingkan jumlah target masuknya anggota dan realisasi anggota di KUD Soliamitra -Depok, dari tahun 2018-2020.

Tabel 3. Target Kinerja dan Realisasi Anggota di KUD Soliamitra-Depok Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Anggota		(a-b) c	Jumlah Anggota Yang Keluar (Perbandingan kolom c) d	Presentase Pencapaian % (b/a*100) e
	Target a	Realisasi b			
2018	7.000	4.752	2.248	-	67,88 %
2019	7.000	4.278	2.722	474	61,11 %
2020	7.000	4.386	2.614	108	62,65 %

Sumber : Kud Soliamitra Tahun 2020

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa terjadi penurunan

anggota KUD Soliamitra dari tahun ke tahun, hal ini terbukti dari tahun 2018

dengan target 7.000 anggota, namun hanya terrealisasikan sebanyak 4.752 anggota setara dengan 67,88%, pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 4.278 anggota atau setara dengan 61,11% dan untuk tahun 2020 mengalami sedikit peningkatan yaitu dengan 4.386 atau setara dengan 62,65%.

Hal ini disebabkan karena masih banyaknya presentase disiplin karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tidak masuk, dan kurangnya motivasi karyawan karena masih ada nya fasilitas yang belum mereka dapatkan.

Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Soliamitra-Depok".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah 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. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". menurut Indah Puji Hartatik (2014:184) "disiplin adalah

suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya". dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan". Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat untuk mengubah pola pikir dan tingkah laku seseorang agar menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi

Motivasi sangatlah penting untuk tingkat produktifitas bagi perusahaan, tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai. sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. oleh sebab itu motivasi menjadi salah satu faktor yang paling penting sebagai penggerak dan pendorong untuk mencapai tujuan yang ingin di capai.

Menurut Notoatmodjo (2015:114), mengemukakan bahwa "motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai itu tujuan tertentu yang ingin dicapai". Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:81). "motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

3. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja) atau actual performance (prestasi yang sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2014:34) "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu". Menurut Mangkunegara (2016:79) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (2012:94) "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di KUD Soliamitra - Limo Depok yang beralamat di

Jalan Limo Raya No.05, Limo, Kec Limo, Kota Depok Jawa Barat, Kode pos : 16515, Indonesia tel : 0217547925, dan untuk sosial medianya Instagram : soliamitra_1991 dan facebook : KUD Soliamitra. Populasi dalam penelitian populasinya adalah karyawan KUD Soliamitra Limo-Depok yang berjumlah 80 karyawan, teknik pengambilan sampel Jenuh, Teknik Pengumpulan Data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji statistik.

Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2020 - Januari 2021. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan pra survey mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengajuan surat ijin, konsultasi, pengiriman kuisisioner, dan pengolahan data penyusunan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, menurut sugiono (2015:68) "sample jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

1. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 80 responden diperoleh hasil bahwa disiplin kerja pada KUD Soliamitra sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 10,1, dan pernyataan ke 4 yaitu sebesar 4,13 dengan dengan kriteria baik, dan rata-rata terendah adalah pada pernyataan 9 yaitu sebesar 3,85 dengan kriteria baik. secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah baik dengan jumlah

rata jumlah rata rata 4,0 (termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik).

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,269 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,99125 Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,269 > 1,99125$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 80 responden diperoleh hasil bahwa Motivasi pada KUD Soliamitra sudah baik.

Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 1 yaitu sebesar 4,18 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah pada pernyataan 9 yaitu sebesar 3,85 dengan kriteria baik. secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_2) adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 4,02 (termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik).

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,271 dan nilai signifikansi adalah 0,026 serta nilai t_{tabel} 1,99125 adalah Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 1,99125$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 80 responden diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan pada KUD Soliamitra sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada motivasi diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 1

yaitu sebesar 4,18 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah pernyataan 9 yaitu sebesar 3,85 ke dengan kriteria baik. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 4,03 (termasuk dalam rentang skala 3,40- 4,19 dengan kriteria baik).

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,959 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% sebesar 3,11. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pada KUD Soliamitra baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + B_1X_1$ dengan hasil $Y = 22,595 + 0,437 X_1$ dan berdasarkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,269 > 1,99125$) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi pada KUD Soliamitra baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + B_2X_2$ dengan hasil $Y = 29,735 + 0,262 X_2$ dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dan kinerja karyawan didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 1,99125$) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat berpengaruh bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Soliamitra dengan uji regresi linier berganda dengan rumus $Y = b_1X_1 + b_2X_2$

dengan hasil $Y = 12,807 + 0,431 (X_1) + 0,249 (X_2)$ dan hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dengan nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,217 atau 21,7% sedangkan sisanya sebesar 0,783 atau 78,3% % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KUD Soliamitra Limo-Depok. maka peneliti akan mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan. adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 9 yaitu karyawan menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standart yang sudah di tetapkan oleh KUD Soliamitra. dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,85. untuk lebih baik sebaiknya pemimpin harus melakukan pelatihan kepada seluruh karyawannya dalam hal pelatihan dalam bidang teknologi yang di gunakan dan di tetapkan oleh badan usaha tersebut, dan pastikan seluruh karyawan bisa dan mampu menggunakan peralatan kerja lebih baik dan sesuai standar badan usaha tersebut untuk mendapatkan kualitas kerja yang lebih baik dan maksimal.
2. Variabel Pelatihan, pernyataan yang paling lemah adalah para pelatih menguasai materi yang diberikan saat pelatihan, dimana hanya mencapai *score* 3.70. Disarankan untuk perusahaan memiliki pelatih yang menguasai materi dan pelatih telah tersertifikasi. Dan indikator-indikator lainnya pada variable pelatihan kerja harus ditingkatkan lagi serta dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan para karyawan.
3. Variabel Disiplin, pernyataan yang paling lemah adalah indikator keteladanan pimpinan yaitu pimpinan

selalu memberikan suri tauladan yang pantas dicontoh oleh bawahannya, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.76. Mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja yang optimal maka pimpinan disarankan untuk memberikan contoh disiplin yang baik pada bawahannya karena untuk menghindari kecemburuan sosial di lingkungan kerja.

4. Variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah dalam bekerja saya bertanggung jawab akan pekerjaan saya, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.76.

Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja berdasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu evaluasi kinerja yang objektif. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai. Semua diharapkan dapat membentuk motivasi kepada masing-masing karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif.

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

DAFTAR PUSTAKA

- 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.(2011). *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BFFE UGM.
- Anwar,S.(2012).*Metode Penelitian Bisnis*.Jakarta:Salemba Empat.
- Arikunto,S.(2013).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Athoillah, A.(2013).*Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun,W.(2012).*Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I.(2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik,&Indah,P.(2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S.P M.(2012).*Manajemen Sumber Daya manusia*.Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 22-32.
- Kadarsiman.(2012).*Manajemen Kompensasi*.Jakarta: Rajawali Press.
- 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,A.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- 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.
- Rivai, V. (2014). *Msdm Perusahaan dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga Cetakan Keenam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins,S.,&Coulter,M.(2012).*Manajemen*.Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L.(2013).*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Salam,B.(2014).*Manajemen Pemerintahan*. Jakarta : PT. Djambatan.
- Santoso,S.(2012).*Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana, N. (2013). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono.(2012).*Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi,A.(2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sutrisno,E.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Enam*.Jakarta:Pranada Media Group.

suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Kasmir (2016 :182) “kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Standar kinerja diatur dan ditetapkan oleh pemimpin untuk dijadikan tolok ukur karyawan dalam menjalankan tugasnya, untuk mengetahui, apakah kinerja karyawan sudah maksimal atau belum, maka kinerja karyawan perlu dinilai agar dapat mengevaluasi tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan. Menurut Kasmir (2016 : 189) “pengetahuan, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, loyalitas, komitmen, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan”.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2017 : 26) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja dimaksud untuk mendidik karyawan agar dapat mematuhi aturan, kebijakan, dan norma yang berlaku di dalam perusahaan sehingga waktu yang digunakan efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal untuk perusahaan. Menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2019 : 87) “disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan”.

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Syutrika Vergie Rorong (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Muhamad Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Dewi Fitriani, Nurlaela, dan Dirarini Sudarwad (2018) lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Planetmas Adidaya Boga merupakan usaha yang sedang berkembang di bidang Food and Beverage dengan brand bernama Fish Street. Hasil data kinerja menunjukkan fluktuatif, dikarenakan kurangnya disiplin karyawan yang setiap tahunnya menurun. Kurang disiplinnya karyawan dapat terjadi karena lingkungan kerja fisik yang belum terealisasi dengan baik dan masih belum tercapai kondisi ideal lingkungan kerja fisik yang diharapkan.

Dengan demikian lingkungan kerja fisik harus memadai untuk kenyamanan karyawan agar termotivasi semangat kerja dan disiplin kerja karyawan juga harus baik. Lingkungan kerja fisik yang baik dan disiplin kerja yang meningkat, maka akan meningkat pula kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan perbedaan pendapat dari hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam

suatu periode tertentu". Menurut Mangkunegara (2015:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Berdasarkan pengertian menurut Afandi, Kasmir, dan Mangkunegara dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai atas keberhasilan tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014:3) "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". Menurut Sunyoto (2013:43) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berada dilingkungan pekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang yang menjalankan segala sesuatu dengan tepat waktu dan patuh pada peraturan perusahaan tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:143) "kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang sukarela untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis". Menurut singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Menurut Mangkunegara (2016:129) "disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen dalam meneguhkan pedoman dan peraturan perusahaan". Berdasarkan pengertian menurut Hasibuan, Singodimedjo dan Mangkunegara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran, sikap, dan perilaku seseorang untuk mentaati tata tertib perusahaan, kebijakan, serta norma-norma yang berlaku di perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Planetmas Adidaya Boga yang beralamat di Jalan Merawan No. 14 Kelurahan Pangkalan Jati, Kecamatan Cinere, Kota Depok, Jawa Barat. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan yang dimulai dari bulan November 2020 - Maret 2021.

Populasi dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Planetmas Adidaya Boga yang berjumlah 112 karyawan, teknik pengambilan sampel memakai rumus slovin dengan tingkat galat 5% didapat responden sebanyak 85, Teknik

pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik pengolahan data dengan menggunakan uji instrumen data, uji prasyarat data dan uji statistic.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Planetmas Adidaya Boga. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator lingkungan kerja yang memiliki nilai terendah pada pernyataan Musik di tempat kerja saya tidak mengganggu pekerjaan" dengan rata-rata nilai 3.59. Hal ini berarti playlist musik yang telah di tentukan oleh perusahaan itu tidak sesuai dengan minat dari karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih playlist musik yang sesuai dengan keinginan, namun di berikan arahan untuk memilih playlist musik yang tidak mengganggu jalannya operasional.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,902 + 0,406X$ koefisien korelasi sebesar 0.499 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3.357 > 1.989$), hal ini diperkuat dengan probability signficancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Planetmas Adidaya Boga.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Planetmas Adidaya Boga. Pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Variabel disiplin kerja yang mendapatkan nilai rata-rata terendah ada pada indikator taat terhadap peraturan lainnya pernyataan nomor 8 yaitu saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku, seperti bersikap jujur atau memegang amanah yang diberikan dengan mean sebesar 4.06. Hal ini berarti bahwa sebaiknya karyawan harus lebih bisa menjaga tingkah laku, taat terhadap aturan perusahaan, bersikap jujur dan dapat memegang amanah yang di berikan agar perusahaan dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24,967 + 0,520X$ koefisien korelasi sebesar 0.432 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2.011 > 1.989$), hal ini diperkuat dengan probability signficancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Planetmas Adidaya Boga.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT Planetmas Adidaya Boga. Kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. variabel kinerja yang mendapatkan nilai rata-rata terendah ada pada indikator jumlah pekerjaan pernyataan nomor 1 yaitu saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.dengan mean sebesar 4.06. Hal ini berarti bahwa sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi mengenai target pekerjaan, agar target ini tidak terlalu membebani karyawan dalam melakukan

pekerjaannya, akan lebih baik bila perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan deskjob pekerjaannya masing-masing

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,963 + 0,305X_1 + 0,271X_2$ koefisien korelasi sebesar 0.534 artinya hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan masuk dalam kategori sedang. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($16.316 > 3.11$), hal ini diperkuat dengan probability signficancy $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Planetmas Adidaya Boga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) yang telah dianalisis, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana t_{hitung} sebesar 3,357 dibanding t_{tabel} 1,989. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) yang telah dianalisis, maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana t_{hitung} sebesar 2,011 dibanding t_{tabel} 1,989. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) yang telah dianalisis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga. Hal ini dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana F_{hitung} sebesar 16,316 dibanding F_{tabel} sebesar 3.11. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan penelitian dan pengamatan pada PT Planetmas Adidaya Boga, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Berdasarkan hasil dari kesimpulan menunjukkan bahwa nilai dari pernyataan responden yang paling kecil yaitu "Musik di tempat kerja saya tidak mengganggu pekerjaan" dengan rata-rata nilai 3.59. Dikarenakan nilainya paling kecil, ini menunjukkan bahwa playlist musik yang telah di tentukan oleh perusahaan itu tidak sesuai dengan minat dari karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih playlist musik yang sesuai dengan keinginan, namun di berikan arahan untuk memilih playlist musik yang tidak mengganggu jalannya operasional.

2. Disiplin kerja

Berdasarkan hasil dari kesimpulan menunjukkan bahwa nilai dari pernyataan responden yang paling kecil yaitu "Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku, seperti sikap jujur atau memegang amanah yang di berikan" dengan rata-rata nilai 4,06. Dikarenakan nilainya paling kecil, dalam hal ini sebaiknya karyawan harus lebih bisa menjaga tingkah laku, taat terhadap aturan perusahaan, bersikap jujur dan dapat memegang amanah yang di berikan agar perusahaan dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan itu sendiri.

3. Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari kesimpulan menunjukkan bahwa nilai pernyataan responden yang paling kecil yaitu "Saya mampu mencapai target pekerjaan yang

telah di berikan perusahaan” dengan nilai rata-rata 4.06. Dikarenakan nilainya paling kecil, dengan hasil ini sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi mengenai target pekerjaan, agar target ini tidak terlalu membebani karyawan dalam melakukan pekerjaannya, akan lebih baik bila perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan deskjob pekerjaannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Syaiful, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2) 2623-2634.
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- Dewi, F., Nurlaela, & Dirarini, S., (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1, (1).
- Fahmi, Irham. (2012). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko T. Hani. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani. (2015). Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Karlina, D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- 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.
- Mochamad, K., (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(2).
- Mogi, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Hasil Belajar Siswa Sma Tunas Indonesia Bintaro. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Muhamad, E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1978-2586.
- Muharmansyah, & Handri, A., S. (2020). .Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi IPA Limau Manis. *Jurnal Studi Manajemen*, 2(1), 2685-631X.
- 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.
- Patricia, M., S., & Silvy, L., M. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA* (2014) 2(4), 2303-1174.
- Romdonih, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syutrika, V., R., (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado. *Jurnal EMBA*, 4, (1).
- Tri, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Yuli, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis*, 1(1) 0000-0000.



PENGARUH DESAIN PRODUK, PROMOSI, DAN GAYA HIDUP TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOTOR YAMAHA N-MAX PADA PT. HASJRAT ABADI MOTOR KOTA SORONG

¹La Ode Darman, ²Susetyowati Sofia

Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat, Indonesia

[*laodedarman@um-sorong.ac.id](mailto:laodedarman@um-sorong.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh desain produk, promosi, dan gaya hidup terhadap keputusan pembelian motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Populasi penelitian ini adalah para konsumen yang telah melakukan pembelian motor merek Yamaha N-Max di PT. Hajrat Abadi Motor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan menggunakan metode Simple Random, dan dengan teknik tersebut diperoleh 60 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuisoner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Desain Produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan thitung sebesar 18,838 dan nilai signifikansi sebesar 0,000; (2) Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai thitung sebesar 37,332 dan nilai signifikansi sebesar 0,000; (3) Gaya Hidup berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian dengan nilai thitung 31,429 dan nilai signifikansi sebesar 0,000; (4) Desain produk, promosi, dan gaya hidup secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai thitung sebesar 486,105 dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Desain Produk, Promosi, Gaya Hidup, Keputusan Pembelian

Abstract

This research aims to determine the influence of product design, promotion, and lifestyle of Yamaha N-Max motorcycle purchase decision at PT. Hasjrat Abadi Motor. The population of this research is the consumers who have made the purchase of the Yamaha N-Max brand motor at PT. Hajrat Abadi Motor. The sampling technique used is probability sampling using Simple Random method, and with the technique obtained 60 people as samples. The data collection technique used is the Kuisoner. The data analysis method used is multiple regression analysis. Data analysis results show that: (1) product design is positively and significantly affected by the purchase decision with a Thitung of 2,475 and significance value of 0.000; (2) The promotion has positive and significant effect on purchasing decision with Thitung value of 2.509 and significance value of 0.000; (3) Lifestyle positively affects the purchase decision with the value of Thitung 2.096 and the significance value of 0.000; (4) The product design, promotion, and lifestyle jointly influence positive and significant to the purchase decision with a value of Thitung of 3.174 and the significance of 0.000.

Keywords: Product Design, Promotion, Lifestyle, Puschasing Decisions

PENDAHULUAN

Perusahaan Yamaha merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang sektor produksi otomotif yang salah satunya memproduksi kendaraan roda dua. Dalam industri otomotif yamaha juga tidak terlepas akan persaingan bisnis yang semakin tajam dikarenakan banyaknya perusahaan-perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis.

Dalam melaksanakan aktifitas penjualannya perusahaan harus dapat merancang strategi pemasaran yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan pembelian konsumen terhadap produk. Produk, promosi dan desain menjadi salah satu tolok ukur bagi keberhasilan perusahaan untuk menarik minat konsumen. Hal ini karena konsumen akan

berminat membeli terhadap suatu produk merek sepeda motor.

Strategi pemasaran yang tepat merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan mengetahui kebutuhan dan keinginan konsumen sehingga tercipta produk yang tepat. Dengan demikian peningkatan volume penjualan dan memenangkan persaingan dapat tercapai. Begitu juga dilakukan para produsen sepeda motor matic seiring dengan permintaan yang semakin meningkat.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pada literatur yang ada dengan menyampaikan pemahaman tentang keputusan pembelian motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor Kota Sorong, juga temuan penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi bermanfaat bagi pemasar untuk membantu mengembangkan strateginya dalam penjualan sepeda motor. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada hubungan positif dan signifikan Desain Produk, Promosi, dan Gaya Hidup terhadap Keputusan Pembelian motor Yamaha NMax di PT. Hasjrat Abadi Motor Kota Sorong.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Pemasaran

Manajemen pemasaran merupakan faktor penting dalam siklus yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan konsumen. Dalam salah satu perusahaan, pemasaran merupakan salah satu dari kegiatan pokok yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang dan mendapatkan laba, kegiatan pemasaran perusahaan juga harus dapat memberikan kepuasan pada konsumen jika menginginkan usahanya tetap berjalan.

Manajemen Pemasaran adalah proses sosial yang didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan

menciptakan dan menawarkan secara bebas mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain (Kotler,2015).

2. Bauran Pemasaran (*Marketing Mix*)

Menurut Kotler dan Armstrong (1997:48), "*marketing mix* adalah perangkat alat pemasaran taktis yang dapat dikendalikan, produk, harga, distribusi, dan promosi yang dipadukan oleh perusahaan untuk menghasilkan respons yang diinginkan dalam target market".

Bauran pemasaran adalah perangkat alat pemasaran taktis yang dapat dikendalikan, yang dipadukan oleh firm untuk menghasilkan respon yang diinginkan pasar sasaran Marketing mix adalah semua faktor yang dapat dikuasai oleh seseorang manajer pemasaran dalam rangka mempengaruhi permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Faktor-faktor yang mempengaruhi adalah *Product, Place, Price, dan Promotion*.

3. Desain Produk

Kotler dan Keller (2008) mengemukakan bahwa ketika persaingan semakin kuat, desain menawarkan satu cara potensial untuk mendiferensiasikan serta memposisikan produk dan jasa perusahaan. Desain merupakan faktor yang sering memberi keunggulan kompetitif kepada perusahaan. Desain produk adalah totalitas fitur yang mempengaruhi tampilan, rasa, dan fungsi produk berdasarkan kebutuhan pelanggan

4. Promosi

Menurut Dharmmesta dan Irawan (2001), promosi adalah arus informasi atau persuasi satu arah yang dibuat untuk mengarahkan seseorang atau organisasi kepada tindakan yang menciptakan pertukaran dalam pemasaran. Tujuan utama promosi adalah menginformasikan, mempengaruhi, dan membujuk serta mengingatkan pelanggan sasaran tentang pemasaran dan bauran pemasaran. Dengan memperhatikan hal diatas maka dibutuhkan persiapan

ataupun sarana promosi agar apa yang diinginkan perusahaan dapat memenuhi sasaran dan efisien.

5. Gaya Hidup

Gaya hidup adalah pola tingkah laku sehari-hari segolongan manusia dalam masyarakat (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008). Gaya hidup bisa merupakan identitas kelompok. Gaya hidup setiap kelompok akan mempunyai ciri-ciri unit tersendiri. Jika terjadi perubahan gaya hidup dalam suatu kelompok maka akan memberikan dampak yang luas pada berbagai aspek. Menurut Minor dan Mowen (2002), gaya hidup adalah menunjukkan bagaimana orang hidup, bagaimana membelanjakan uangnya, dan bagaimana mengalokasikan waktu.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hasjrat Abadi Motor Kota Sorong, yang beralamat di jalan Basuki Rahmat, Km. 09 Remu Selatan, Sorong. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (Tiga) bulan yang dimulai dari bulan Juni 2020 - Agustus 2020.

Populasi dalam penelitian populasinya adalah konsumen yang telah melakukan pembelian motor yamaha N-Max di PT. Abadi Motor Kota Sorong. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan populasi yaitu 60 orang. Sumber data yang digunakan berupa hasil dari penyebaran kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Desain Produk, Promosi, dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian. Menurut Menurut Schiffman dan Kanuk (2007) menyatakan bahwa keputusan pembelian adalah motivasi sebagai kekuatan dorongan dari dalam diri individu yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain yaitu desain produk, promosi, dan gaya hidup.

Variabel Desain Produk, Promosi, dan Gaya Hidup setelah diuji secara parsial dan

simultan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. H1 (Desain Produk terhadap Keputusan Pembelian)

Hasil penelitian ini mendukung H1 yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan Desain Produk terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha NMax Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Ditinjau dari hasil uji data diketahui bahwa hasil uji variabel H1 (Desain Produk) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Hal ini terbukti dengan t hitung $>$ t tabel ($18,838 > 2,003$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Maka hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trifena Lokas (2016).

2. H2 (Promosi terhadap Keputusan Pembelian)

Hasil penelitian ini mendukung H2 yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Ditinjau dari hasil uji data diketahui bahwa hasil uji variabel H2 (Promosi) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Hal ini terbukti dengan t hitung $>$ t tabel ($37,332 > 2,003$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

3. H3 (Gaya Hidup terhadap Keputusan Pembelian)

Hasil penelitian ini mendukung H3 yang menyatakan bahwa diduga ada

pengaruh positif dan signifikan Gaya Hidup terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Ditinjau dari hasil uji data diketahui bahwa hasil uji variabel H3 (Gaya Hidup) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Hal initerbukti dengan t hitung $>$ t tabel ($31,429 > 2,003$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

4. H4 (Desain Produk, Promosi, dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian)

Selanjutnya hasil penelitian ini mendukung H4 yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan Atribut Desain Produk, Promosi, dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor.

Ditinjau dari hasil uji data diketahui bahwa hasil uji variabel H4 (Desain Produk, Promosi, dan Gaya Hidup) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor. Hal ini terbukti dengan f hitung $>$ f tabel ($486,105 > 2,769$) dan taraf signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian dilihat Nilai t Hitung

Dari Variabel desain produk (X_1) berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t table yaitu $18,838 > 2,003$. Sementara nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan desain

produk terhadap keputusan pembelian motor Yamaha N-Max di PT. Hasjrat Abadi Motor. Sedangkan nilai koefisien regresi 0,148, artinya desain produk mempunyai pengaruh sebesar 14,8% terhadap keputusan pembelian.

2. Promosi Terhadap Keputusan Pembelian dilihat Nilai t Hitung

Variabel promosi (X_2) berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $37,332 > 2,003$. Sementara nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan promosi terhadap keputusan pembelian motor Yamaha N-Max di PT. Hasjrat Abadi Motor. Sedangkan nilai koefisien regresi 1,045, artinya promosi mempunyai pengaruh sebesar 45% terhadap keputusan pembelian.

3. Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian dilihat Nilai t Hitung

Variabel gaya hidup (X_3) berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $31,429 > 2,003$. Sementara nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya hidup terhadap keputusan pembelian motor Yamaha N-Max di PT. Hasjrat Abadi Motor. Sedangkan nilai koefisien regresi 0,125, artinya gaya hidup mempunyai pengaruh sebesar 12,5% terhadap keputusan pembelian.

4. Desain Produk, Promosi, dan Gaya Hidup Secara Simultan

Berdasarkan uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 486,105 dengan signifikansi 0,00 dibawah 0,05%, ini menunjukkan F hitung ($486,105 > F$ tabel (2.769) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel desain produk, promosi, dan gaya hidup secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen (keputusan pembelian).

Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada sebagai berikut:

1. Variabel Desain Produk

Desain Produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Berdasarkan hasil penelitian variabel desain produk diperoleh total skor dari masing-masing indikator sebagai berikut:

- a) Gaya mempunyai skor 698, skor ini merupakan skor terendah ketiga dari variabel desain produk, oleh karena itu indikator gaya harus diperhatikan dan ditingkatkan.
- b) Daya Tahan mempunyai skor 464, skor ini merupakan skor yang paling terendah dari variabel desain produk, oleh karena itu indikator daya tahan harus diperhatikan dan ditingkatkan.
- c) Keandalan mempunyai skor 470, skor ini merupakan skor terendah kedua dari variabel desain produk, oleh karena itu indikator keandalan harus diperhatikan dan ditingkatkan.
- d) Mudah Diperbaiki mempunyai skor 704, skor ini merupakan skor yang paling tinggi dari variabel desain produk, oleh karena itu indikator mudah diperbaiki harus dipertahankan.

2. Variabel Promosi

Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Berdasarkan hasil penelitian variabel promosi diperoleh total skor dari masing-masing indikator sebagai berikut :

- a) Iklan mempunyai skor 466, skor ini merupakan skor yang paling terendah dari variabel promosi, oleh karena itu indikator iklan harus diperhatikan dan ditingkatkan.
- b) Penjualan Promosi mempunyai skor 699, skor ini merupakan skor yang paling tinggi dari variabel promosi, oleh karena itu indikator penjualan promosi harus dipertahankan.
- c) Penjualan Perorangan mempunyai skor 470, skor ini merupakan skor terendah ketiga dari variabel promosi, oleh karena itu indikator penjualan perorangan harus diperhatikan dan ditingkatkan.

- d) Hubungan Masyarakat mempunyai skor 467, skor ini merupakan skor terendah kedua dari variabel promosi, oleh karena itu indikator hubungan masyarakat harus diperhatikan dan ditingkatkan.

3. Variabel Gaya Hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya hidup diperoleh total skor dari masing-masing indikator sebagai berikut :

- a) Demografik mempunyai skor 466, skor ini merupakan skor rendah kedua dari variabel gaya hidup, oleh karena itu indikator demografik harus diperhatikan dan ditingkatkan.
- b) Kelas Sosial mempunyai skor 465, skor ini merupakan skor yang paling terendah dari variabel gaya hidup, oleh karena itu indikator kelas sosial harus diperhatikan dan ditingkatkan.
- c) Kepribadian mempunyai skor 938, skor ini merupakan skor paling tinggi dari variabel gaya hidup, oleh karena itu indikator kepribadian harus dipertahankan.

Meningkat besarnya desain produk, promosi, dan gaya hidup terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha N-Max Pada PT. Hasjrat Abadi Motor dilihat dari koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka R^2 sebesar 96,3% dan sisanya 3,7% variabel bebas yang belum diteliti dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar mengembangkan variabel bebas yang belum diteliti dalam penelitian ini, juga sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan agar dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang yang dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

Aaker, David.A. 1997. *Manajemen Nilai Dari Suatu Merek*. Jakarta : Penerbit Mitra Utama.

Abdurrahman, Nana Herdiana. 2015. *Manajemen Strategi Pemasaran*,

- Cetakan Pertama, CV Pustaka Setia ; Bandung
- Albari. 2008. *Mengenal Perilaku Konsumen Mengenai Penelitian Motivasi*. Jurnal Siasat Bisnis, UII, No. 7 Vol. 1, Yogyakarta.
- Assauri. 2013. *Manajemen Pemasaran menurut para ahli*. Jakarta: Erlangga.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajeme : Pedoman Penelitian Untuk*
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Cetakan ke V. Pustaka Yogyakarta.
- Binpodo. 2012. *Teknik Sampling*. <https://sugithewae.wordpress.com/2012/12/08/tekniksampling/> (Di akses 15 Juni 2020)
- Buchari Alma. 2007. Hal 150. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Edisi Revisi, Bandung : Cv. Alfa Beta.
- Bungin, Burhan. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi Kedua*. Prenamedia Group, Jakarta
- Erlangga, H, et al. (2019). Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Modise Busana Sejati Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4).
- Ferrel, O. C. dan Michael D. Hartline. 2011. *Marketing Strategy Fifth Edition*. USA : South-Western Cengage Learning
- Ghizali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan ke 4, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Riwidikdo. 2012. *Statistik Untuk data Penelitian dengan Aplikasi Program R dan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Rihama.
- 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. <http://prasko17.blogspot.com/2012/07/data-primer-dan-data-sekunder.html> (Diakses 15 Juni 2020)
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 1997. *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Prenhallindo Lokas, Trifena., Altje L. Tumbel., Merlyn M. Karuntu. 2016. *Pengaruh Kualitas Produk*,
- Nasution, S. 2004. *Metode Penelitian Naturalistik - Kualitatif*. Bandung: Tarsito Agung.
- 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.
- Pradana, Adhitya. 2010. *Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Desain Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota (Studi Pada Pembeli-Pengguna Mobil Toyota Avanza Di Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depok: Rajawali Pers.
- Promosi Dan Desain Terhadap Keputusan Pembelian Motor Yamaha Vixion (Studi Kasus Pada PT. Hasjrat Abadi Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04. Universitas Sam Ratulangi : Manado.
- Rasyid, N., & Rawi, R. D. P. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Pada Pt. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Di Makassar. *Sentralisasi*, 7(2), 11-27.
- Sofyan, S. d. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatis, dan R&D*. *Metode Penelitian*, 117.
- Wangsi, M. M., & Rawi, R. D. P. (2018). Perlindungan Konsumen Dalam Pelabelan Produk Menurut Ekonomi Islam. *Sentralisasi*, 7(1), 1-9.



ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK FASTFOOD KFC DI KOTA SORONG (Studi Kasus Mega Mall Kota Sorong)

¹Putri Sari Asih, ²Rais Dera Pua Rawi, ³Agilistiya Rahayu

Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat, Indonesia

[*putrisariasih25@gmail.com](mailto:putrisariasih25@gmail.com)

Abstrak

Banyak faktor-faktor yang menjadi dasar seseorang konsumen sebelum melakukan pemilihan atau membeli suatu produk fastfood. Mulai dari faktor budaya, sub-budaya, faktor sosial dan faktor pribadi. Hal inilah yang menjadi dasar bagi setiap produsen dalam memasarkan produk mereka dan untuk mengetahui apa yang terjadi di lapangan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana faktor sosial dan faktor pribadi mempengaruhi keputusan pembelian KFC di Kota Sorong. Metode penelitian yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, dan uji t. Data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan 50 responden yang di ambil menggunakan insidental sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan analisis regresi linier berganda dan uji F terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor sosial dan faktor pribadi terhadap keputusan pembelian konsumen pada KFC di Kota Sorong. Dan dari dua variabel yang signifikan tersebut, variabel faktor sosial mempunyai pengaruh yang lebih besar atau dominan terhadap keputusan pembelian konsumen.

Kata Kunci: Faktor Sosial, Faktor Pribadi, Keputusan Pembelian Konsumen

Abstract

Many factors become the basis of a consumer before making a selection or buying a fast food product. Starting from cultural factors, sub-culture, social factors and personal factors. This is the basis for every producer in marketing their products and to find out what is happening in the field. The purpose of this study was to determine the extent to which social factors and personal factors influence the decision to purchase KFC in Sorong City. The research method used is multiple linear regression analysis using validity, reliability, classical assumptions, F test, and t test. The data used are primary data and secondary data. This study uses 50 respondents who were taken using incidental sampling. The results of this study indicate multiple linear regression analysis and F test there is a positive and significant influence between social factors and personal factors on consumer purchasing decisions at KFC in Sorong City. And of the two significant variables, social factor variables have a greater or dominant influence on consumer purchasing decision.

Keywords: Social Factors, Personal Factors, Consumer Purchasing Decisions

PENDAHULUAN

Di Indonesia merupakan salah satu Negara yang menempati posisi urutan ke-4 setelah China, India, Amerika dalam jumlah kepadatan penduduk yang berjumlah 266,927,712 jiwa. Perkembangan pada zaman modern ini kesibukan mulai terjadi di semua kalangan usia yang menyebabkan berbagai alternatif untuk penunjang keseharian. Salah satu alternatif yang digunakan oleh semua kalangan manusia yaitu memilih untuk makan makanan cepat saji (fastfood) yang sekarang sudah menjadi

fenomena makanan yang cukup potensial dan diakui keberadaannya oleh masyarakat. Dengan demikian mayoritas masyarakat penganut agama Islam maka kehalalan suatu produk fastfood juga menjadi dasar dalam menarik konsumen.

Khususnya di Kota Sorong, fenomena makanan cepat saji ini juga banyak dinikmati oleh semua kalangan. Para produsen pun menyiapkan strategi pemasaran yang begitu unik yang dapat disesuaikan dengan konsumen seperti apa

yang dirasakan konsumen sebelum dan sesudah membeli produk.

Banyak faktor-faktor yang menjadi dasar seseorang konsumen sebelum melakukan pemilihan atau membeli suatu produk fastfood. Mulai dari faktor budaya, sub-budaya, faktor sosial dan faktor pribadi. Hal inilah yang menjadi dasar bagi setiap produsen dalam memasarkan produk mereka. Mengetahui apa yang terjadi di lapangan.

Keputusan Pembelian menurut Kotler (2002) adalah tindakan dari konsumen untuk mau membeli atau tidak terhadap produk. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk atau jasa, biasanya konsumen selalu mempertimbangkan kualitas, harga dan produk sudah yang sudah dikenal oleh masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **"Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Pada Produk Fastfood Kfc Di Kota Sorong"**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pemasaran

Menurut Kotler (2000:9) mengatakan bahwa pemasaran merupakan suatu proses sosial yang mana didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka inginkan dan butuhkan dengan cara menciptakan, menawarkan dan secara bebas mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain.

2. Manajemen Pemasaran

Menurut Kotler (2000:9) mengemukakan bahwa manajemen pemasaran merupakan suatu proses perencanaan dan pelaksanaan pemikiran, penetapan harga, promosi serta penyaluran gagasan, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memenuhi sasaran-sasaran individu dan organisasi.

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen

Menurut Nugroho (2013:10) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen, diantaranya yaitu :

1. Faktor Sosial

Menurut Rudito (2008) mengatakan bahwa faktor sosial merupakan segala sesuatu yang dipakai sebagai acuan dalam berinteraksi antar manusia dalam konteks masyarakat atau komuniti. Kelompok acuan, Keluarga, dan Peran dan status social

2. Faktor Pribadi

Menurut Lamb (2001) mengatakan bahwa faktor pribadi merupakan suatu cara dalam mengumpulkan dan mengelompokkan kekonsistenan reaksi seorang individu terhadap situasi yang sedang terjadi. Faktor pribadi yang memberikan kontribusi terhadap perilaku konsumen terdiri dari: Usia dan tahap siklus hidup, Pekerjaan, Keadaan ekonomi, Gaya hidup, dan Kepribadian dan konsep diri

4. Keputusan Pembelian

Menurut Kotler (2002) keputusan pembelian merupakan tindakan dari konsumen untuk mau membeli atau tidak terhadap produk. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk atau jasa, biasanya konsumen selalu mempertimbangkan kualitas, harga dan produk sudah yang sudah dikenal oleh masyarakat.

Sebelum konsumen memutuskan untuk membeli, biasanya konsumen melalui beberapa tahap terlebih dahulu yaitu:

- a. Pengenalan masalah.
- b. Pencarian informasi.
- c. Evaluasi alternatif.
- d. Keputusan membeli.
- e. Perilaku sesudah pembelian
- f. Kepuasan sesudah pembelian
- g. Tindakan - tindakan sesudah pembelian

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di masyarakat umum Kota Sorong Papua Barat. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan yang dimulai dari bulan September 2018 – Desember 2018.

Populasi dalam penelitian populasinya adalah seluruh konsumen yang datang atau pernah membeli produk KFC di Kota Sorong berjumlah 50 Responden, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling. Dengan teknik pengambilan data yaitu dengan observasi, wawancara pribadi dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari analisis data diatas membuktikan bawa hipotesis dari penelitian, yaitu sebagai berikut :

a. Hipotesis pertama

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah Faktor sosial dan faktor pribadi secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen pada KFC di Kota Sorong. Kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor sosial (X_1) dan faktor pribadi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor sosial (X_1) dan faktor pribadi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen.

Pengujian secara berganda menghasilkan $F_{hitung} = 19,126 > F_{tabel} = 3,19$ maka keputusan pengujian adalah H_0 ditolak dan H_A diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor sosial dan faktor pribadi secara simultan berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian konsumen pada KFC di Kota Sorong.

Sedangkan nilai koefisien - determinasi R^2 sebesar 0,449 memiliki pengertian bahwa faktor sosial dan fakto pribadi secara bersama - sama mampu menjelaskan variasi keputusan pembelian konsumen sebesar 44,9% selebihnya 55,1% yang diteliti dalam penelitian ini.

b. Hipotesis Kedua

Uji T digunakan untuk membuktikan Pengaruh faktor sosial dan faktor pribadi terhadap keputusan pembelian konsumen pada KFC di Kota Sorong.

1) Variabel Faktor Sosial

Antara faktor sosial dan keputusan dan keputusan pembelian KFC di Kota Sorong mempunyai pengaruh, ini ditunjukkan dengan besar koefisien regresi yaitu sebesar 1,184 satuan, berarti apabila terdapat kenaikan sebesar 1 satuan untuk variabel faktor sosial maka keputusan pembelian konsumen sebesar 1,184 satuan, demikian pula sebaliknya. Telah dilakukan uji statistik dengan uji t memberikan hasil yang signifikan nilai t_{hitung} sebesar 4,160 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.675. Berarti Faktor sosial sangat berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen.

2) Variabel Faktor Pribadi

Antara Faktor Pribadi dan keputusan dan keputusan pembelian KFC di Kota Sorong mempunyai pengaruh, ini ditunjukkan dengan besar koefisien regresi yaitu sebesar 0,144 satuan, berarti apabila terdapat kenaikan sebesar 1 satuan untuk variabel faktor pribadi maka keputusan pembelian konsumen sebesar 0,144 satuan, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,859 lebih kecil dari dar nilai t_{tabel} 1.675. Maka dapat disimpulkan bahwa "Faktor

pribadi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Y).

Berdasarkan perhitungan uji T, terlihat bahwa variabel faktor sosial memiliki koefisien regresi yang paling besar, yakni sebesar 1,184, sehingga variabel faktor sosial yang paling dominan berpengaruh terhadap keputusan pembelian KFC di Kota Sorong. Ini dikarenakan variabel faktor sosial memberikan informasi kepada konsumen.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan tentang “Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Pada Produk Fastfood KFC di Kota Sorong”, maka dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dua faktor yang diajukan untuk dianalisis dalam faktor - faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian ialah Faktor Sosial (X_1) dan Faktor Pribadi (X_2).
2. Dari hasil analisis regresi linier berganda dan uji F terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Faktor Sosial (X_1) dan Faktor Pribadi (X_2) terhadap keputusan pembelian konsumen pada KFC di Kota Sorong.
3. Dari hasil uji T, menunjukkan bahwa variabel Faktor Sosial (X_1) dan Faktor Pribadi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian pada KFC di Kota Sorong.
4. Dari dua variabel yang signifikan tersebut, variabel Faktor Sosial (X_1) mempunyai pengaruh yang lebih besar atau dominan terhadap keputusan pembelian konsumen pada KFC di Kota Sorong.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meskipun analisa faktor-faktor keputusan pembelian yang dilakukan oleh Perusahaan KFC dapat dikategorikan berhasil dalam mengenalkan produknya terhadap konsumen. Namun, pihak perusahaan senantiasa mengembangkan lagi kualitas produk dan pelayanan pemasaran yang baik terhadap konsumen.
2. Memberikan masukan kepada pihak perusahaan untuk tetap menjaga dan mengembangkan variabel penting yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi konsumen dalam membuat keputusan.
3. Melalui penelitian ini variabel faktor sosial dan faktor pribadi memiliki pengaruh yang paling dominan dan hal tersebut meniscayakan perlunya pengembangan yang menyeluruh terhadap variabel dan analisa faktor-faktor yang akan dijalankan guna mencapai pemenuhan kebutuhan konsumen sebagaimana yang diharapkan
4. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu faktor sosial dan faktor pribadi, maka penulis mengharapkan untuk kedepannya skripsi ini dapat diteruskan dan dikembangkan menjadi lebih lengkap oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Erlangga, H., Sifat, W. O., Wibisono, D., Siagian, A. O., Salam, R., & Mas'adi, M. (2020). Pharmaceutical Business Competition in Indonesia: A Review. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 617-623.
- Fauzie D., Yulianto E., & Sunarti. (2016) *Pengaruh Faktor Psikologis Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian (Survei Pada Konsumen KFC Cabang Mall Olympic Garden Malang)*. Malang.

- Haque, M. G., Munawaroh, M., Sunarsi, D., & Baharuddin, A. (2021). Competitive Advantage in Cost Leadership and Differentiation of SMEs "Bakoel Zee" Marketing Strategy in BSD. *PINISI Discretion Review*, 4(2), 277-284.
- Kasmad, K., Mustakim, M., & Sunarsi, D. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).
- Kotler, Philip. (2002). *Manajemen Pemasaran: Jilid 1*. Edisi Milenium. Jakarta: Prehallindo.
- Laksana, F. (2008). *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Leon Schiffman (2004) *Perilaku Konsumen Edisi Tujuh*. Jakarta: Indeks.
- Monintja R. Y., Mandey S. & Soegoto A. S. (2015) Analisis Merek, Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Di Gelael Swalayan Manado. Manado.
- Nugroho, J. S. (2003). *Perilaku Konsumen: Konsep Dan Implikasi Untuk Strategi Dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- 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.
- Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Innovation On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.
- Rasyid, N., & Rawi, R. D. P. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Pada Pt. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Di Makassar. *Sentralisasi*, 7(2), 11-27.
- Rawi, R. D. P., & Lewenusu, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Dan Kinerja Generation Young (Gen Y) Terhadap Ekspektasi Peluang Bisnis (Studi Kasus Di PT. Adira Group Kota Sorong). *Gorontalo Management Research*, 2(2), 80-89.
- Ridayani N. K. G. (2015) Analisis Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Koran Kompas.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research) dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Tatik. (2008). *Perilaku Konsumen: Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wangsi, M. M., & Rawi, R. D. P. (2018). Perlindungan Konsumen Dalam Pelabelan Produk Menurut Ekonomi Islam. *Sentralisasi*, 7(1), 1-9.



**ANALISIS KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN
PELANGGAN DI PT. ANDRIYANI JAYA ABADI (PAM)
(Studi Kasus Di RW 2 Kelurahan Klamasen Kabupaten Sorong)**

¹Paradilla Teana, ^{2*}Ahmad Jamil

Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat, Indonesia

*ahmadjamil@um-sorong.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Analisis Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) Kabupaten Sorong”, dengan menggunakan dua variabel yaitu Kualitas Produk dan Harga. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), uji regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Populasi pada penelitian ini adalah pelanggan PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) Kabupaten Sorong yang bertempat tinggal di RW 2 Kelurahan Klamasen Kabupaten Sorong. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 80 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kualitas produk berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan harga berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) Kabupaten Sorong sebesar 70,01%.

Kata Kunci: Kualitas Produk, Harga, Kepuasan Pelanggan

Abstract

This research entitled “Analysis of Product Quality and Price On Customer Satisfaction In PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) Sorong District, by two variables namely product quality and price. This research is a descriptive correlation study with a quantitative approach and uses a validity test, a reliability test, classical assumption test (normality test, linearity test, multicollinearity test, heterokedasticity test), multi linear regression test, partial test (t test), and coefficient of determination test. The population in this study are customers of PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM), Sorong Regency, who live in RW 2 , Klamasen, Sorong Regency. The sampling technique used purposive sampling technique with a sample size of 80 people. Data collection techniques using interviews, questionnaires, observations, literature study, and documentation. Data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression. Partial research results indicate that product quality affects customer satisfaction and price affects customer satisfaction at PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) Sorong District by 70,01%.

Keywords: Product Quality, Price, Customer satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini berhadapan dengan kondisi persaingan tetapi juga berhadapan dengan pelanggan yang keinginan dan kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga perusahaan sangat mengharapkan memiliki pelanggan yang loyal terhadap produk atau jasa yang ditawarkan, salah satunya air sumber daya alam yang memiliki fungsi bagi kehidupan manusia.

PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) adalah salah satu perusahaan pengelola air bersih milik daerah yang diberikan kepercayaan Dinas PU (Pekerjaan Umum) untuk bekerjasama sebagai pengelola distribusi air bersih bagi masyarakat umum di Kabupaten Sorong. PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) beralamat di Jl. Cempedak No. 52 Malawili Aimas, Kabupaten Sorong.

Assauri (2012: 11) kepuasan pelanggan merupakan suatu indikator ke

depan akan keberhasilan bisnis perusahaan, yang mengukur bagaimana baiknya tanggapan pelanggan terhadap masa depan bisnis perusahaan. Dalam mempengaruhi kepuasan pelanggan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kepuasan pelanggan. Faktor faktor tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan adalah kualitas produk. Menurut Kotler dan Armstrong (2006:225) kualitas produk adalah kemampuan suatu produk untuk menjalankan fungsi-fungsinya yang meliputi: daya tahan, kehandalan, ketelitian yang dihasilkan, kemudahan dioperasikan dan diperbaiki, dan nilai yang bermanfaat dari atribut lain secara keseluruhan. Pada wilayah RW 2 Kelurahan Klamasen Kabupaten Sorong, kualitas airnya kurang baik sehingga mempengaruhi kepuasan pelanggan. Selanjutnya harga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Menurut Kotler dan Armstrong (1996) mengatakan bahwa harga (*price*) adalah jumlah uang yang ditagihkan untuk suatu produk dan jasa, atau jumlah dari nilai yang dipertukarkan konsumen untuk manfaat memiliki atau menggunakan produk dan jasa. Terjadinya kenaikan harga pasang air PAM dan adanya kerusakan meteran air sehingga terjadi lonjakan harga.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Pemasaran

Menurut Kotler dan Armstrong (2006:16) dikutip dari jurnal (Manampiring & Trang, 2016) manajemen pemasaran adalah analisis, perencanaan, implementasi dan pengendalian program yang dirancang untuk menciptakan, membangun dan mempertahankan pertukaran yang menguntungkan dengan pembeli sasaran demi mencapai tujuan organisasi.

2. Kualitas Produk

Menurut (Kotler & Keller, 2009: 299) kemampuan suatu produk untuk melakukan fungsi - fungsinya yang meliputi daya tahan, keandalan,

ketepatan, kemudahan, operasi dan perbaikan serta atribut lainnya.

3. Harga

Menurut Kotler dan Armstrong (2001:73) mengatakan bahwa harga (*price*) adalah sejumlah uang yang harus dibayar oleh pelanggan untuk memperoleh produk (Sari, 2016).

4. Kepuasan Pelanggan

Menurut Assauri (2012: 11) kepuasan pelanggan merupakan suatu indikator ke depan akan keberhasilan bisnis perusahaan, yang mengukur bagaimana baiknya tanggapan pelanggan terhadap masa depan bisnis perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dan studi korelasi. Sedangkan metode korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi pearson. Populasi adalah pelanggan pengguna air PAM yang bertempat tinggal di RW 2 Kelurahan Klamasen, Kabupaten Sorong dengan jumlah 100 pelanggan. Sampel yang diambil peneliti adalah sebagian dari populasi dengan menggunakan rumus slovin didapatkan 80 responden. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi.

Tujuan dari analisis data ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, adapun uji yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, analisis regresi berganda, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji t, uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh produk terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan membandingkan nilai signifikan yang harus lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) dan nilai t hitung yang harus lebih besar dari t tabel ($0,4492 > (2,02619)$) maka produk berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keputusan pembelian, begitu juga dengan menggunakan korelasi produk memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

- b. Pengaruh promosi terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan membandingkan nilai signifikan yang harus lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) dan nilai t hitung yang harus lebih besar dari t tabel ($0,4934 > (2,02619)$) maka promosi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keputusan pembelian, begitu juga dengan menggunakan korelasi promosi memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji koefisien determinasi (R square) didapatkan angka sebesar 0,701 sama dengan 70,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa faktor kualitas produk dan faktor harga berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan sebesar 70,1%.
2. Kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan di PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) Kabupaten Sorong. Hal ini dibuktikan dengan terjawabnya hipotesis pertama, dimana hipotesis kualitas produk (X_1) = 9,661 dengan sig. = $0,000 < 0,05$.

3. Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan di PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) Kabupaten Sorong. Hal ini dibuktikan dengan terjawabnya hipotesis kedua, dimana hipotesis harga (X_2) = 9,362 dengan sig. = $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan pelanggan sebesar 70,1% sehingga $100\% - 70,1\% = 29,9\%$ dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Maka penelitian selanjutnya disarankan meneliti variabel yang ada diluar penelitian ini seperti kualitas pelayanan, faktor emosional, dan kemudahan mendapatkan produk.

2. Bagi PT. Andriyani Jaya Abadi (PAM) Kabupaten Sorong

1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Adapun indikator kualitas pelanggan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dipersepsikan

Pada pernyataan indikator kualitas yang dipersepsikan didalam pengujian validitas, didapatkan skor terendah sehingga indikator kualitas yang dipersepsikan mempunyai nilai rendah. Adapun saranyang diberikan peneliti untuk perusahaan ialah memperbaiki hubungan dengan pelanggannya dengan cara meningkatkan kualitas produknya, sehingga persepsi pelanggan terhadap produknya menjadi positif.

- b. Manfaat Produk

Pada pernyataan indikator manfaat produk didalam

pengujian validitas, didapatkan skor tertinggi sehingga indikator manfaat produk mempunyai nilai tinggi. Adapun saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan ialah tetap mempertahankan kualitas produknya, karena manfaat air sangat berperan penting bagi pemenuhan kebutuhan pelanggan.

c. Daya Tahan Produk

Pada pernyataan indikator daya tahan produk didalam pengujian validitas, didapatkan skor tertinggi setelah indikator manfaat produk sehingga indikator daya tahan produk mempunyai nilai sedang. Adapun saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan ialah meningkatkan kembali kualitas produknya dengan selalu menjaga kebersihan air PAM.

2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Adapun indikator harga dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kesesuaian harga dengan produk

Pada pernyataan indikator kesesuaian harga dengan produk didalam pengujian validitas, didapatkan skor tertinggi sehingga indikator kesesuaian harga dengan produk mempunyai nilai tinggi. Adapun saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan ialah tetap mempertahankan harga yang telah ditetapkan, karena harga merupakan salah satu faktor penentu kepuasan pelanggan.

b. Potongan harga

Pada pernyataan indikator potongan harga didalam pengujian validitas, didapatkan skor tertinggi setelah indikator kesesuaian harga dengan produk sehingga indikator potongan harga mempunyai nilai sedang. Adapun saran yang

diberikan peneliti untuk perusahaan ialah mengadakan lagi promo harga untuk pasang baru air PAM, agar dapat meningkatkan jumlah pelanggan.

c. Harga yang dipersepsikan

Pada pernyataan indikator harga yang dipersepsikan didalam pengujian validitas, didapatkan skor terendah sehingga indikator harga yang dipersepsikan mempunyai nilai rendah. Adapun saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan ialah memperbaiki hubungan dengan pelanggannya dengan cara selalu menjaga kestabilan harga, sehingga persepsi pelanggan terhadap harga air PAM menjadi positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila.(2017). *Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Vassel Palembang*, 40.
- Amirullah, Hardjanto, Imam. (2005). *Pengantar Bisnis*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Assauri, S. (2012). *Strategic Marketing: Sustaining Lifetime Customer Value*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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.
- Isdianto, Oki dan Kurniawan, Soni.(2017) *Pengaruh Praktek MSDM Strategik Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR*, 59.
- Jasmani, J., Sutiman, S., & Sunarsi, D. (2020). Analysis of the Effect of Prices, Promotions and Products on Purchase Interest Impacts on Consumer Satisfaction of VIVO Brand Mobile

- Phones in South Tangerang Region. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 73-82.
- Kadariusman, Y., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. *JS (Jurnal Sekolah)*, 4(3), 213-221.
- Kotler, Philip dan Armstrong, Grey.(2004). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Penerjemah Alexander Sindoro. PT. Indeks: Jakarta, Edisi ke-9, Jilid 1 hal. 7.
- Kotler, Philip dan Keller, Lane Kevin. (2008). *Manajemen Pemasaran, Edisi Ketiga Belas Jilid 1*.Erlangga, hal. 5.
- Kotler, Philip dan Keller, Lane Kevin. (2009). *Manajemen Pemasaran Edisi 13 Jilid 1*. Erlangga: Jakarta.
- Maddinsyah, A., Hidayat, D., Juhaeri, J., Susanto, D., & Sunarsi, D. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi Asperindo. *Inovasi*, 7(2), 67-76.
- Manampiring, Andrew F dan Trang, Irvan.(2016). *Pengaruh Produk, Harga, Promosi Dan Tempat Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Di PT. Astra Internasional Tbk Malalayang*, 2.
- 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.
- Purwanto, H., Fauzi, M., Wijayanti, R., Al Awwaly, K. U., & Jayanto, I. (2020). Developing Model of Halal Food Purchase Intention among Indonesian Non-Muslim Consumers: An Explanatory Sequential Mixed Methods Research. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 396-407.
- Rawi, R. D. P., & Aprilia, L. (2019). Mekanisme Pendistribusian Produk Telkomsel Kepada Konsumen Melalui PT Telesindo Shop Di Kota Sorong.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta cv: Bandung.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 7-13.
- Yusuf, A., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Promotion and Price on Purchase Decisions. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 272-279.



PENGARUH ANALISIS FUNDAMENTAL TERHADAP KEPUTUSAN INVESTOR DALAM BERINVESTASI DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)

¹Ulil Amri, ^{2*}Digor Mufti

Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

*widyadigormufti27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan analisis fundamental terhadap keputusan berinvestasi di Bursa Efek Indonesia Khususnya di Galeri Investasi Bursa Efek Universitas Muhammadiyah Sorong, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan metode korelasi, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probabilitas (Purposive Sampling)*. Tempat penelitian adalah Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia Universitas Muhammadiyah Sorong. Sumber data didapat dari data sekunder berupa data investor Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia Universitas Muhammadiyah Sorong dan data primer berupa kuisioner dengan responden yang merupakan investor dari Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia Universitas Muhammadiyah Sorong. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Kinerja perusahaan berhubungan *positive* dan signifikan terhadap keputusan berinvestasi 7,958. Pada variabel analisis persaingan usaha berhubungan *positive* dan signifikan terhadap keputusan berinvestasi 5,933. pada variabel analisis industri berhubungan *positive* dan signifikan terhadap keputusan berinvestasi 6,946. Pada variabel analisis ekonomi berhubungan *positive* dan signifikan terhadap keputusan berinvestasi 5,719. Pada variabel pasar makro-mikro berhubungan *positive* dan signifikan terhadap keputusan berinvestasi 8,880. uji hipotesis secara simultan variabel kinerja perusahaan, analisis persaingan usaha, analisis industri, dan pasar makro-mikro berhubungan positif dan signifikan terhadap keputusan berinvestasi sebesar hasil penelitian ini bermanfaat bagi investor sebelum memutuskan dan berinvestasi saham di Bursa Efek Indonesia.

Kata Kunci: BEI, Analisis Fundamental, Kinerja Perusahaan, Analisis Persaingan Usaha, Analisis Industri, Analisis Ekonomi, Keputusan Berinvestasi

Abstract

Purpose on this research is determine the close relationship of fundamental analysis on investment decisions on the Indonesia Stock Exchange, Especially at the Stock Exchange Investment Gallery of Muhammadiyah Sorong University, both partially and simultaneously. This type of research is a quantitative approach with descriptive methods and correlation methods, with sampling techniques using non-probability (Purposive Sampling). The place of this research at the Indonesia Stock Exchange Investment Gallery of Muhammadiyah Sorong University, which is located on the street no. 27 malaingkedi. Data source is obtained from primary data is lthe form of questionnaires with respondents who are investors from the Indonesia Stock Exchange Gallert of Muhammadiyah University Sorong and secondary data is the form of investor data on Indonesia Stock Exchange Investment Gallery of Muhammadiyah Sorong University. To solve the problem in this research used multiple linear regression analysis with the classic assumption test, partial test, simultaneous test, and the coefficient of determination. The results of partially test showed that company performance variable were positively and significantly related to investment decisions of 7,958, on business competition analysis variable is positively and significantly related to investment decisions of 5,933, on industry analysis variable are positively and significantly related to investment decisions 6,946, on economic analysis variables are positively and significantly related to investment decisions 5,719, on macro-micro market variables are positively and significantly related to the investment decision of 8,880. With simultaneously test showed that company performance, business competition analysis, industry analysis, and macro-micro markets are positively and significantly related to investment decisions. The results of this study are beneficial for investors before deciding and investing in shares on the Indonesia Stock Exchange

Keyword: Indonesia Stock Exchange, fundamental analysis, company performance, business competition analysis, industry analysis, economic analysis, macro-micro market, investment decision

PENDAHULUAN

Keadaan pasar modal di Indonesia dalam tiga tahun belakang mengalami pertumbuhan, di tandai dengan adanya pergerakan IHSG cenderung menguat. Secara year on year IHSG menguat 9.93%. Perkembangan yang sangat positif di pasar modal ini, juga berpengaruh pada minat masyarakat Papua dalam memulai investasi di Bursa Efek Indonesia.

Analisis fundamental atau fundamental analysis adalah teknik analisa yang memperhitungkan berbagai faktor, seperti kinerja perusahaan, analisis persaingan usaha, analisis industri, analisis ekonomi, dan pasar mikro-makro. Dari sini dapat diketahui apakah perusahaan tersebut masih sehat atau tidak, dari pengecekan tersebut, investor dapat mengetahui mana perusahaan yang dalam kondisi baik dan bisa dipilih untuk investasi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah H1 (ada pengaruh dan signifikan variabel kinerja perusahaan terhadap keputusan berinvestasi di Bursa Efek Indonesia), H2 (ada pengaruh positif dan signifikan variabel analisis persaingan usaha terhadap keputusan berinvestasi di Bursa Efek Indonesia), H3 (ada pengaruh positif dan signifikan variabel analisis industri terhadap keputusan berinvestasi di Bursa Efek Indonesia), H4 (ada pengaruh positif dan signifikan variabel analisis ekonomi terhadap keputusan berinvestasi di Bursa Efek Indonesia), H5 (ada pengaruh positif dan signifikan variabel pasar makro-mikro terhadap keputusan berinvestasi di Bursa Efek Indonesia), dan H6 (diantara variabel Kinerja Perusahaan, Analisis Persaingan Usaha, Analisis Industri, Analisis Ekonomi, dan Pasar Makro-Mikro, secara simultan berpengaruh paling dominan terhadap keputusan investor berinvestasi di Bursa Efek Indonesia (BEI)).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pasar modal

Sedangkan menurut Joel G. Siegel dan Jae K. Shim, pasar modal adalah pusat perdagangan utang jangka

panjang dan saham perusahaan. Adapun menurut R.J.Shook, pasar modal merupakan sebuah pasar tempat dana-dana modal, seperti ekuitas dan hutang, diperdagangkan. Produk (suat berharga) pasar,odal yang biasanya diperdagangkan dapat dibagi menjadi dua yakni surat berharga yang berbentuk kepemilikan dan surat berharga yang bentuknya uang.

2. Saham

Saham adalah tanda bukti penyertaan kepemilikan modal/dana pada suatu perusahaan.

3. Common stock

Common stock (saham biasa) adalah memiliki kelebihan dibandingkan preference stock terutama diberi hak untuk ikut dalam rapat umum pemegang saham (RUPS) dan rapat umum luar biasa (RUPSLB) yang otomatis memberikan wewenang kepada pemegganya untuk ikut serta dalam menentukan berbagai kebijakan perusahaan. Common Stock ini memiliki beberapa jenis yaitu : blue chip-stock (saham unggulan), growth stock, defensive stock (saham-saham defensif), cyclical stock, seasonal stock, speculative stock.

METODE

Metode penelitian ini adalah deskriptif dan korelasi. Definisi metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono adalah penelitian yang bermaksud menggambarkan suatu keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Sedangkan definisi metode penelitian korelasi adalah penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan mulai Juni - Agustus 2019, bertempat di Bursa Efek Indonesia KP. Papua dan Papua Barat yang beralamat di Kompleks Perkantoran Adipura No.3 (Sebelah Daihatsu Polimak) Jayapura, Papua.

Populasi pada penelitian ini yaitu Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh investor yang terdaftar di Galeri Investasi

Universitas Muhammadiyah Sorong yang berjumlah 174 investor.. Dan sampel pada penelitian ini yaitu adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2013: 389). Sampel pada penelitian ini adalah 92 investor yang terdaftar di Galeri Investasi Universitas Muhammadiyah Sorong

Sampel pada penelitian didapatkan dari teknik pengambilan sampel berupa *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling* dengan kriteria yaitu laporan keuangan diterbitkan setiap periode dan laporan keuangan dapat dianalisis dengan rasio keuangan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang meliputi Data primer yang digunakan peneliti ialah, kuisisioner yang dibagikan ke responden baik dalam bentuk online (Google Form), dan Offline (Kuisisioner Fisik). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti ialah, data semua investor yang telah terdaftar di Galeri Investasi BEI Universitas Muhammadiyah Sorong.

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini yaitu Kinerja Perusahaan, Analisis Persaingan Usaha, Analisis Industri, Analisis Ekonomi, dan Pasar Makro-Mikro, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu keputusan investor dalam berinvestasi di Bursa Efek Indonesia.

Metode analisis data pada penelitian ini terdiri atas Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik), dan Uji Hipotesis (Uji Parsial dan Uji Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Keputusan Berinvestasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh analisis persaingan usaha terhadap keputusan berinvestasi sebesar 0,558 dengan standar eror 0,050 dan pengaruhnya signifikan terhadap keputusan berinvestasi dengan nilai t hitung 7,958 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1.66277, namun signifikan aktivitas lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%, atau $0,000 < 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh langsung antara kinerja perusahaan dengan keputusan berinvestasi. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifatin Cholidia (2017) yang menyatakan bahwa Kinerja Perusahaan berpengaruh positif terhadap keputusan berinvestasi.

b. Pengaruh Analisis Persaingan Usaha Terhadap Keputusan Berinvestasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh analisis persaingan usaha terhadap keputusan berinvestasi sebesar 0,499 dengan standar eror 0,084 dan pengaruhnya signifikan terhadap keputusan berinvestasi dengan nilai t hitung 5,933 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1.66277, namun signifikan aktivitas lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%, atau $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh langsung antara analisis persaingan usaha dengan keputusan berinvestasi. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifatin Cholidia (2017) yang menyatakan bahwa Analisis Persaingan Usaha berpengaruh positif terhadap keputusan berinvestasi.

c. Pengaruh Analisis Industri Terhadap Keputusan Berinvestasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh analisis industri terhadap keputusan berinvestasi sebesar 0,659 dengan standar eror 0,095 dan pengaruhnya signifikan terhadap keputusan berinvestasi dengan nilai t hitung 6,946 lebih besar dibandingkan dengan t -tabel 1.66277, namun signifikan aktivitas lebih kecil dari tingkat

kesalahan 5%, atau $0,000 < 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh langsung antara analisis industri dengan keputusan berinvestasi. Maka H1 diterima dan H0 ditolak Penelitian ini sejalan dengan penellitian Zarah Puspitaningtyas (2013) yang menyatakan bahwa Analisis Industri berpengaruh positif terhadap keputusan berinvestasi.

d. Pengaruh Analisis Ekonomi Terhadap Keputusan Berinvestasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh analisis ekonomi terhadap keputusan berinvestasi sebesar 0,493 dengan standar eror 0,086 dan pengaruhnya signifikan terhadap keputusan berinvestasi dengan nila t hitung 5,719 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.66277, namun signifikan aktivitas lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%, atau $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh langsung antara analisis ekonomi dengan keputusan berinvestasi. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. 84 Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zarah Puspitaningtyas (2013) yang menyatakan bahwa Analisis Ekonomi berpengaruh positif terhadap keputusan berinvestasi.

e. Pengaruh Pasar Makro-Mikro Terhadap Keputusan Berinvestasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh pasar makromikro terhadap keputusan berinvestasi sebesar 0,732 dengan standar eror 0,082 dan pengaruhnya signifikan terhadap keputusan berinvestasi dengan nila t hitung 8,880 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.66277, namun signifikan aktivitas lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%, atau $0,000 < 0,05$ maka Ha diterima artinya terdapat pengaruh langsung antara pasar makro-mikro dengan keputusan berinvestasi. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penellitian Rifatin Cholidia (2017) yang menyatakan bahwa Kinerja Perusahaan berpengaruh positif terhadap keputusan berinvestasi. Penelitian ini sejalan dengan penellitian

Rifatin Cholidia (2017) yang menyatakan bahwa Pasar Makro-Mikro berpengaruh positif terhadap keputusan berinvestasi.

f. Pengaruh Kinerja Perusahaan, Analisis Persaingan Usaha

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa nilai Ftabel sebesar 2,13 karena nilai Fhitung 24,885 lebih besar dari nilai Ftabel 2,13 85 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X1, X2, X3, X4, X5 (Secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). diketahui nilai Sig. Sebesar 0,000. Karena nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka Ha diterima dan Ho Ditolak sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa kinerja perusahaan (X1), analisi persaingan usaha (X2), analisis industri (X3), analisis ekonomi (X4), pasar makro-mikro (X5) (secara simultan) berpengaruh terhadap keputusan berinvestasi (Y). Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dan varibel independen (X) yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) ialah variabel pasar makro-mikro X5 dimana nilainya adalah 0,386.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan skripsi yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kinerja Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan investor dalam berinvestasi di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga hipotesis yang diajukan adalah H01 ditolak dan H11 diterima.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Analisis Persaingan Usaha memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan investor dalam berinvestasi di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga hipotesis yang diajukan adalah H02 ditolak dan H12 diterima.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Analisis Industri memiliki

pengaruh Positiv dan signifikan terhadap terhadap keputusan investor dalam berinvestasi di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga hipotesis yang diajukan adalah H03 ditolak dan H13 diterima.

4. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Analisis Ekonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap keputusan investor dalam berinvestasi di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga hipotesis yang diajukan adalah H04 ditolak dan H14 diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Pasar Makro-Mikro memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap keputusan investor dalam berinvestasi di Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga hipotesis yang diajukan adalah H05 ditolak dan H15 diterima.
6. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kinerja Perusahaan, Analisis Persaingan Usaha, Analisis Industri, Analisis Ekonomi, Pasar Makro-Mikro secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap keputusan investor dalam berinvestasi di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sehingga hipotesis yang diajukan adalah H06 ditolak dan H16 diterima.

Saran

Adapun saran dari penulis yaitu Bagi peneliti agar lebih memahami cara analisis fundamental dan teknikal untuk berinvestasi saham di Bursa Efek Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdalloh Irwan, *Pasar Modal Syariah*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2018.
- Aksara Bryan, *Warren Buffet*, Genesis Learning, Yogyakarta, 2017.
- Anwar, Z., Kahar, M. S., Rawi, R. D. P., Nurjannah, N., Suaib, H., & Rosalina, F. (2020). Development of Interactive Video Based Powerpoint Media In Mathematics Learning. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2), 167-177.
- Budiman Raymond, *Rahasia Analisis Fundamnetal Saham*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2018.
- D.Hadad Muliaman, *OJK Way*, Kompas Gramedia, Jakrta, 2017.
- Fahmi Irfan, *Manajemen Keuangan Perusahaan Dan Pasar Modal*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014.
- Filbert Ryan & Prasetya William, *Investasi Saham Ala Fundamentalis Dunia*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2017.
- Filbert Ryan, *Trading Vs Investing*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2016.
- Halim Abdul, *Manajemen Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2015.
- Hanadelansa, H., & Rawi, R. D. P. (2019). Analisis Audit Operasional Atas Pemberian Kredit Pemilikan Rumah Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Panakukkang Di Kota Makassar. *SENTRALISASI*, 8(1), 33-42.
- 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.
- Hogan Nicky, *Yuk Nabung Saham*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2018.
- Mulyadi Bambang, *Rules Of Investment*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2016.
- Nasarudin M. Irsan, Surya Indra, Yustiavana Ivan, Nefi Arman, Adiwarmar, *Aspek Hukum Pasar Modal Indonesia*, Kencana Pranad Media, Jakarta, 2014.
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas'adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- 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.
- Sawatiri Dyah, *Ekonomi Mikro*, Graha Ilmi, Yogyakarta, 2014.
- Sinaga Benni, *Rahasia Gelap DI Bursa Saham*, Gerra Media Pressindo, Bekasi, 2013.
www.idx.co.id
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2017.
- Sujarweni V.Wiratna, *Analisis Laporan Keuangan*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2017.
- Sukirno Sadono, *Makroekonomi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Suliyanto, *Metode Penelitian Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta, 2018.
- Tsvetanov Georgi, *Visual Finance*, Kompas Gramedia, Jakarta, 2017.
- Widarjono Agus, *Stastitka Terapan Dengan Excel & SPSS*, UPP STIM TKPN, Yogyakarta, 2015.



ANALISIS UMUR PIUTANG TERHADAP PENDAPATAN INDIHOME DI PT. TELKOM KOTA SORONG

¹Hamdan Hidayat, ^{2*}Ramli Lewenussa, ³Bekti Wiji Lestari

Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

*ramlilewenussa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah umur piutang berpengaruh terhadap pendapatan IndiHome di PT. Telkom kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif, dengan teknik analisis SWOT. Data primer penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan di kumpulkan kembali, dengan menggunakan Matriks Bobot IFE dan EFE dan Matriks Rating IFE dan EFE untuk mengukur nilai dan di buat Matriks Kuadran supaya bisa mengetahui umur piutang terdapat pada kekuatan (*strenght*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), ancaman (*Threat*). Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada responden pegawai PT. Telkom kota Sorong dan Pelanggan IndiHome kota Sorong. Hasil responden pegawai PT. Telkom kota Sorong yaitu SWOT (IFE) mentukan pada kekuatan (*strength*) yang berada di kuadran I. Maka umur piutang terhadap pedapatan IndiHome di PT. Telkom kota Sorong untuk terhindar dari kelemahan perusahaan. Hasil SWOT (EFE) yaitu menentukan pada peluang (*opportunity*) yang berada di kuadran I. Maka dari kekuatan umur piutang bisa di jadikan peluang-peluang untuk PT. Telkom kota Sorong untuk terhindar dari umur piutang macet atau kredit.

Kata Kunci: Umur Piutang Dengan Menggunakan Analisis SWOT

Abstract

*This study aims to determine whether the age of accounts receivable affects IndiHome income at PT. Telkom city of Sorong. This study uses a descriptive qualitative research method, with a SWOT analysis technique. The primary data of this study were obtained by distributing questionnaires to respondents and collecting them again, using the IFE and EFE Weight Matrix and the IFE and EFE Rating Matrices to measure values and creating a Quadrant Matrix so that you can find out the age of accounts receivable in strength (*strength*), weakness (*weakness*), opportunities (*opportunity*), threats (*threat*). This study distributed questionnaires to the respondents of PT. Telkom city of Sorong and IndiHome customers in Sorong city. Results of respondents of employees of PT. Telkom city of Sorong, namely SWOT (IFE) determines the strength (*strength*) in quadrant I. So the age of accounts receivable to IndiHome income at PT. Telkom city of Sorong to avoid company weakness. The result of SWOT (EFE) is to determine the opportunity (*opportunity*) that are in quadrant I. So from the strength of the age of accounts receivable can be used as opportunities for PT. Telkom city of Sorong to avoid bad debts or credit.*

Keywords: Age of Accounts Receivable Using SWOT Analysis

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi sangatlah maju dan pesat. Secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan dampak yang dominan dalam kegiatan sehari - hari. Teknologi merupakan salah satu peralatan modern yang memberikan alternatif pemecahan masalah yang efektif dalam memenuhi kebutuhan informasi. Selain itu teknologi merupakan alat yang memperlancarkan pertukaran informasi

dan jaringan internet menyediakan informasi dan melakukan pengiriman data yang baik, gambar, suara yang tepat dan akurat. PT. Telekomunikasi (Persero) Tbk, merupakan salah satu perusahaan terbesar yang bergerak dibidang telekomunikasi, Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Telkom Indonesia adalah menyelenggarakan jaringan dan jasa telekomunikasi, informatika, serta optimalisasi sumber daya perusahaan, dengan memperhatikan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Kegiatan usaha utama Telkom Indonesia adalah menyediakan layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi selular, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Selain itu, Telkom Indonesia juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan *edutainment*, termasuk *cloud-based* dan *server-based managed services*, layanan *e-Payment* dan *IT enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya. IndiHome merupakan perusahaan Telekomunikasi Indonesia milik PT. Telekomunikasi Indonesia. IndiHome mencakup 3 layanan biasa dikenal dengan *Triple Play* yaitu Internet *On-Fiber / High Speed* Internet, Telepon Rumah, *Tv Interaktif* milik *UseeTV*. Dahulu sebelum bernama IndiHome nama ISP ini adalah *Speedy* namun semenjak 2015 layanan *Speedy* dihentikan sejak di luncurkannya IndiHome dan pelanggan *Speedy* satu persatu diminta untuk beralih menggunakan IndiHome di karenakan layanan dihentikan pada tahun 2015.

PT. Telkom kota sorong yang bergerak di produk IndiHome merupakan perusahaan yang berkembang dan maju di kota sorong, di karenakan banyak masyarakat yang menggunakan internet di daerah yang belum terjangkau signal yang bagus. Maka PT. Telkom kota sorong menawarkan IndiHome supaya masyarakat yang daerahnya belum terjangkau signal yang bagus bisa menggunakan akses internet juga. IndiHome juga merupakan salah satu program dari proyek utama Telkom, indonesia digital *Network* 2015. Dalam penyelenggaraannya Telkom menggandeng sejumlah pengembang teknologi telekomunikasi untuk membangun rumah berkonsep digital. Pelayanan IndiHome hanya bisa diterapkan pada rumah yang di wilayahnya terdapat tersedia jaringan serat optik dari Telkom (FTTH) dan area yang masih menggunakan kabel tembaga. Lalu, pada 20 Mei, Telkom menghadirkan teknologi 4K TV untuk

IPTV. Paket dan Layanannya Saat ini menyediakan beberapa paket layanan antara lain paket *Single Play*, *Dual Play* dan *Triple Play*. *Single Play* menyediakan koneksi Fiber Optik dengan layanan *Internet* dengan atau tanpa telepon rumah. *Dual play* menyediakan koneksi *Fiber Optik* dengan layanan *internet* dan telepon rumah atau *internet* dan *iptv useetv*. *Triple Play* menyediakan koneksi *Fiber Optik* dengan layanan *internet*, *telepon rumah*, dan *IPTV UseeTV*.

Menurut (Satori dan Komariyah, 2014:200) analisis adalah suatu usaha untuk mengurai suatu masalah atau fokus kajian menjadi bagian-bagian (*decomposition*) sehingga susunan/tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas dan karenanya bisa secara lebih terang ditangkap maknanya atau lebih jernih dimengerti duduk perkaranya.

Pengertian piutang menurut Soemarso (2004:338) merupakan kebiasaan bagi perusahaan untuk memberikan kelonggaran-kelonggaran kepada pelanggan pada waktu melakukan penjualan. Kelonggaran-kelonggaran yang diberikan biasanya dalam bentuk memperbolehkan para pelanggan tersebut membayar kemudian atau penjualan barang dan jasa yang dilakukan. Menurut Munandar (2006:77) piutang adalah tagihan perusahaan kepada pihak lain yang nantinya akan dimintakan pembayarannya bila mana telah sampai jatuh tempo.

Menurut Lam dan Lau (2014:317) pendapatan (*revenue*) adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi selama periode berjalan yang muncul dalam rangkaian kegiatan biasa dari sebuah entitas ketika arus masuk dihasilkan dalam penambahan modal, selain yang berkaitan dengan kontribusi pemegang ekuitas. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2005:23.1) pendapatan adalah penghasilan yang timbul dari hasil pelaksanaan aktivitas entitas yang normal dan dikenal dengan sebutan yang berbeda, seperti penjualan, penghasilan jasa, bunga, dividen, dan sewa.

PT. Telkom kota sorong yang mengelola produk IndiHome memiliki

pelanggan yang banyak di kota sorong. Yang mana pelanggannya membayar pemakaian IndiHome dengan secara *Cash* dan *Kredit* maka akan menimbulkan kesibukan pada karyawan dan bisa berimbas pada perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian yang di paparkan diatas baik secara empiris maupun teoritis maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Umur Piutang Terhadap Pendapatan Indihome Di PT. Telkom Kota Sorong**". Temuan dari studi ini diharapkan memberikan tambahan pada literature yang ada dengan menyampaikan pemahaman dan manfaat tentang judul yang diambil dalam penyusunan Skripsi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Piutang

piutang menurut Soemarso (2004:338) merupakan kebiasaan bagi perusahaan untuk memberikan kelonggaran-kelonggaran kepada pelanggan pada waktu melakukan penjualan. Kelonggaran-kelonggaran yang diberikan biasanya dalam bentuk memperbolehkan para pelanggan tersebut membayar kemudian atau penjualan barang dan jasa yang dilakukan.

Analisis umur piutang menurut Indriyo Gitosudarmo (2010) merupakan suatu bentuk laporan guna mengetahui posisi dengan melakukan pengelompokan piutang pada tertentu. Dengan mengelompokkan tersebut manajemen perusahaan dapat mengetahui posisi piutang sehingga dapat mengambil kebijakan keuangan yang tepat. Kegunaan analisis umur piutang adalah alat bagi manajemen untuk mengambil kebijakan dalam pemberian kredit dan penagihan. Hal ini terutama dalam melakukan analisis piutang tak tertagih dengan mengelompokkan piutang berdasarkan umur.

2. Penggolongan Piutang

Piutang merupakan semua hak atau klaim terhadap pihak lain atas uang,

barang atau jasa terhadap seseorang atau perusahaan lain atas penjualan kredit yang dilakukan. Soemarso (2010: 339) mengemukakan bahwa piutang diklasifikasikan sebagai piutang dagang dan piutang lain-lain. Piutang dapat meliputi piutang yang timbul karena penjualan produk atau penyerahan jasa dalam rangka kegiatan usaha normal perusahaan. Piutang yang timbul diluar kegiatan usaha normal perusahaan digolongkan dalam piutang lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa piutang dapat diklasifikasikan menjadi dua (2) bagian besar, yaitu: Piutang Dagang dan Piutang Lain-lain.

a. Piutang Dagang

Piutang dagang merupakan piutang yang berasal dari penjualan barang-barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan. Piutang ini merupakan penjualan kredit jangka pendek kepada pelanggan. Pembayarannya biasanya jatuh tempo 30-50 hari.

b. Piutang lain-lain

Menurut Smith (2009: 286) bahwa piutang lain meliputi saluran tipe piutang lainnya. Piutang lain-lain dari berbagai transaksi seperti:

- 1) Penjualan sekuritas atau harta benda lain selain persediaan
- 2) Uang muka kepada pemegang saham, para direktur, pejabat, dan karyawan
- 3) Setoran atau deposito kepada kreditor, perusahaan utilitas (Perum) dan instalasi instalasi lainnya
- 4) Pembayaran dimuka atas pembelian
- 5) Tuntutan atas kerugian dan kerusakan
- 6) Harga saham yang masih harus ditagih
- 7) Piutang deviden dan bunga

3. Biaya Atas Piutang

Menurut Gitosudarmo (2012: 82) adalah dengan dilaksanakannya penjualan secara kredit yang kemudia

menimbulkan piutang maka perusahaan sebenarnya tidak terlepas dari penanggungan resiko berupa biaya. Biaya yang timbul akibat adanya piutang yaitu:

- a. Biaya penghapusan piutang
 - b. Biaya pengumpulan piutang
 - c. Biaya administrasi
 - d. Biaya sumber dana
4. Metode Cadangan Kerugian Piutang
- Metode cadangan kerugian piutang ada dua, yaitu metode cadangan dan metode penghapusan langsung.
- a. Metode Cadangan

Menurut Mardiasmo (2011: 96) "metode cadangan adalah kerugian yang dijadikan akibat adanya piutang yang tidak dapat ditagih harus menjadi beban periode dimana keputusan pembelian kredit dilaksanakan".
 - b. Metode penghapusan langsung

Metode ini beranggapan bahwa kerugian piutang diakui dan dicatat menjadi beban jika tidak dapat ditagih. Piutang tidak dapat tertagih diperoleh setelah perusahaan mendapat pemberitahuan resmi bahwa debitur dinyatakan pailit oleh instansi yang berwenang atau pemberitahuan debitur sendiri bahwa yang bersangkutan tidak mampu lagi melunasi kewajibannya. Jadi perusahaan harus menghapus dengan mendebet rekening kerugian piutang sebagai pengurang akibat tidak tertagihnya piutang.

5. Perputaran Piutang dan Umur Piutang
 - a. Perputaran Piutang

Piutang yang dimiliki oleh suatu perusahaan mempunyai hubungan yang erat dengan volume penjualan kredit, karena timbulnya piutang disebabkan oleh penjualan barang-barang secara kredit dan hasil dari penjualan secara kredit netto dibagi dengan piutang rata-rata merupakan perputaran piutang.
 - b. Umur Piutang

Dyckman, Dukes dan Davis (2001:312) mengatakan bahwa

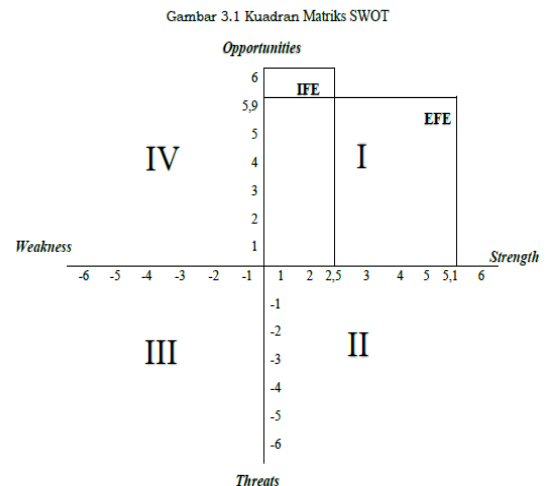
pendekatan umur piutang mengkategorikan setiap piutang usaha menurut umurnya (*aging schedule*) dan menerapkan persentase kerugian penagihan historis terhadap setiap kategori umur untuk menentukan saldo akhir penyisihan yang diperlukan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom kota Sorong yang terletak di Jl. Ahmad Yani No. 16. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Juni 2020 - September 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis SWOT



Gambar 1. Analisis SWOT

Pembahasan Kuadran Matriks SWOT:

- a. Kuadran I bererti perusahaan harus meningkatkan penjualan produk supaya mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.
- b. Kuadran II bererti perusahaan harus mengantisipasi datangnya persaingan dari manapun, maka perusahaan lebih sigap dalam menghadapi persaingan yang akan datang.
- c. Kuadran III berarti perusahaan harus memperbaiki produk supaya tidak kalah bersaing dan bisa menembus pasar Internasional.

- d. Kuadran IV berarti perusahaan harus mengganti produk baru dan memulai dari awal.
- e. Hasil SWOT IFE yaitu menentukan pada *opportunities* dan *strength* yang berada di kuadran I. Maka dari kekuatan umur piutang bisa di jadikan peluang-peluang IndiHome di PT. Telkom kota Sorong untuk terhindar dari kelemahan perusahaan.
- f. Hasil SWOT EFE yaitu menentukan pada *opportunities* dan *strength* yang berada di kuadran I. Maka dari kekuatan umur piutang bisa di jadikan peluang-peluang IndiHome di PT. Telkom kota Sorong untuk terhindar dari umur piutang macet atau kredit.

2. Analisis Deskriptif Kualitatif

a) Kualitas Pelayanan

Dapat dilihat berdasarkan frekuensi jawaban kualitas pelayanan bahwa tingkat kualitas pelayanan terhadap analisis SWOT umur piutang pada indikator, sangat tinggi. Ada 8 responden yang memiliki tingkat kualitas pelayanan yang tinggi. Hanya 1 responden yang memiliki kualitas pelayanan sedang, menunjukkan bahwa kualitas pelayanan sebagian besar responden adalah tinggi. Kualitas pelayanan yang tinggi ini dapat menjadi kekuatan dan peluang IndiHome di PT. Telkom kota Sorong.

b) Kepuasan Pelanggan

Dapat dilihat berdasarkan frekuensi jawaban kepuasan pelanggan bahwa tingkat kepuasan pelanggan terhadap analisis SWOT umur piutang pada indikator sangat tinggi. Ada responden yang memiliki tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi. Menunjukkan bahwa kepuasan pelanggan sebagian besar responden adalah tinggi. Kepuasan pelanggan yang tinggi ini dapat menjadi kekuatan dan peluang IndiHome di PT. Telkom kota Sorong.

Dari hasil responden di atas adalah untuk memperkuat hasil analisis SWOT, maka saya menggunakan kuesioner pelanggan dengan pernyataan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai analisis umur piutang terhadap pendapatan indihome di PT. Telkom Sorong sebagai berikut :

1. Hasil SWOT IFE yaitu menentukan pada *opportunities* dan *strength* yang berada di kuadran I. Maka dari kekuatan umur piutang bisa di jadikan peluang-peluang IndiHome di PT. Telkom kota Sorong untuk terhindar dari kelemahan perusahaan.
2. Hasil SWOT EFE yaitu menentukan pada *opportunities* dan *strength* yang berada di kuadran I. Maka dari kekuatan umur piutang bisa di jadikan peluang-peluang IndiHome di PT. Telkom kota Sorong untuk terhindar dari umur piutang macet atau kredit.
3. Dari hasil responden pelanggan adalah untuk memperkuat hasil analisis SWOT, maka saya menggunakan kuesioner pelanggan dengan pernyataan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Dari hasil analisis deskriptif kualitas pelayanan sangat baik dan kepuasan pelanggan sangat nyaman. Maka berpengaruh terhadap kekuatan dan peluang IndiHome di PT. Telkom kota Sorong.

Saran

1. Bagi Perusahaan: Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable kualitas pelayanan ada 8 responden yang memiliki tingkat kualitas pelayanan yang tinggi dan 1 responden yang memiliki kualitas pelayanan sedang. Maka saran peneliti yaitu perusahaan lebih bersikap simpatik dan sanggup menenangkan pelanggan setiap ada masalah.

2. Bagi Peneliti: Yaitu dalam penelitian ini maka peneliti mengetahui umur piutang IndiHome di PT. Telkom kota Sorong. Tetapi dengan menggunakan analisis SWOT.
3. Penelitian Selanjutnya: Yaitu penelitian ini sebagai bahan pedoman untuk meneliti umur piutang terhadap perusahaan dengan menggunakan analisis SWOT. Jika penelitian susah atau terlambat mendapatkan data keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori. 2014 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Agus Harjito, Martono. 2008. *Manajemen Keuangan*, edisi1. Yogyakarta: EKONISIA.
- Amin, W. T. 1994. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Z., Kahar, M. S., Rawi, R. D. P., Nurjannah, N., Suaib, H., & Rosalina, F. (2020). Development of Interactive Video Based Powerpoint Media In Mathematics Learning. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2), 167-177.
- Arief Sugiono, 2009. "Panduan Praktis Dasar Analisa Laporan Keuangan". PT.Grasindo : Jakarta.
- Baridwan, Zaki. 2000. *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE.
- Bintari, W. C., Rawi, R. D. P., & Harisa, S. (2019). Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Secara Sederhana Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sorong. *Abdimas: Papua Journal of Community Service*, 1(2), 6-13.
- E. Kieso, Donald, Jerry J, Weygandt and Teery D. Warfield. (2011). *Intermediate Accounting*, Edisi 12. Jakarta: Erlangga.
- Esterberg yang diterjemahkan Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Basri. 2012. *Manajemen Keuangan. Edisi Keempat. Cetakan pertama*. Yogyakarta:BPFE
- Hanadelansa, H., & Rawi, R. D. P. (2019). Analisis Audit Operasional Atas Pemberian Kredit Pemilikan Rumah Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Panakukkang Di Kota Makassar. *SENTRALISASI*, 8(1), 33-42.
- 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, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, GhaliaIndonesia, Bogor, 2002.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kieso, Donald E., Jerry J. Weygandt., & Terry D. Warfield. (2012). *Akuntansi Intermediate*, edisi 12 jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Lau, Peter dan Nelson, Lam. 2014. *Akuntansi Keuangan (Intermediate Financial Reporting) Buku 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lewenussa, R., Wijastuti, R. D., & Rawi, R. D. P. (2019). Pelatihan Fitur Project Dengan Software Accurate Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Rangka Peningkatan Produktifitas Dan Keterampilan Mahasiswa Dalam Dunia Kerja. *Abdimas: Papua Journal of Community Service*, 1(2), 31-44.
- Munawir, S. 2010. *Analisa Laporan Keuangan Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas' adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance?

- Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- P.Joko Subagyo. 2011. *Metodologi Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta : Aneka Cipta.
- 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.
- Rangkuti, Freddy. 2001. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis* PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2001. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Karmila, K. (2019). Pelatihan Pembuatan Keripik Pisang Sebagai Sarana Peluang Bisnis Dan Kreatifitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sorong. *Abdimas: Papua Journal of Community Service*, 1(2), 24-30.
- Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Soemarso S.R, 2004, *Akuntansi Suatu Pengantar*, Edisi Lima, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.



PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN MENJADI NASABAH DI BANK MUAMALAT CABANG SORONG

¹Dini Ratna Sari, ²*Wisang Candra Bintari, ³Nur Aeni Waly

Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

*binaricandra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, pelayanan terhadap keputusan menjadi nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) yang dibagikan kepada nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 44 Nasabah. Teknik pengumpulan data berupa Observasi atau pengamatan secara langsung, Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Produk terhadap Keputusan Menjadi Nasabah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 8,303 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, 2) Terdapat Pengaruh Pelayanan terhadap Keputusan Menjadi Nasabah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 1,857 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, 3) Terdapat Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan secara simultan Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 91,704 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,817 atau 81,7%.

Kata Kunci: Kualitas Produk, Pelayanan, Keputusan Menjadi Nasabah

Abstract

This study aims to see the effect of product influence, decision criteria to become a customer of Bank Muamalat Sorong Branch. The research data were obtained from questionnaires (primary) which were taken to customers of Bank Muamalat, Sorong Branch. The sampling technique used in this study was purposive sampling with a total sample of 44 customers. Data techniques in the form of direct observation or observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) There is a positive and significant effect of Product Quality on the Decision to Become a Customer. This is indicated by the t value of 8.303 and a significance of $0.000 < 0.05$, 2) There is an effect of service on the decision to become a customer. This is indicated by the t value of 1.857 and a significance of $0.000 < 0.05$, 3) There is a simultaneous effect of product and service quality on the decision to become a customer. This is indicated by the calculated F value of 91.704 and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.817 or 81.7%.

Key Word: Product Quality, Service, Customer Decision

PENDAHULUAN

Sektor perbankan sangat strategis perannya dalam memajukan perekonomian masyarakat. Bank mempunyai peran terutama dalam hal menghimpun dana dari masyarakat. Dana yang terhimpun di bank disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan untuk proses produksi barang dan jasa. Lebih dari itu, selain produk meningkat, belanja barang juga meningkat yang secara ekonomi makro

akan member kontribusi bagi peningkatan pendapatan nasional (Dibyantoro, 2012).

Menurut Etta Mamang Sangadji dan Sopiah dalam bukunya yang berjudul Perilaku Konsumen menyebutkan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi konsumen dalam mengambil keputusan, yaitu: factor psikologis, factor situasional dan factor sosial. Secara umum nasabah memiliki lima tahap untuk mencapai keputusan pembelian dan hasilnya yaitu

tahap pengenalan masalah, tahap pencarian informasi, tahap evaluasi alternatif atau pilihan, tahap pilihan (keputusan) dan yang terakhir tahap perilaku pembelian.³ Keputusan (*decision*) berarti pilihan (*choice*) yaitu pilihan dari dua atau lebih kemungkinan. Sebagian besar keputusan berada pada satu dari dua kategori: terprogram dan tidak terprogram. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan bias dikatakan sama dengan pilihan, ada perbedaan penting di antara keduanya.

Kualitas produk merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Payne dalam (Hidayat, 2009) memberikan definisi kualitas produk adalah suatu bentuk dengan nilai kepuasan yang kompleks. Nasabah membeli jasa untuk memenuhi kebutuhannya dan nasabah akan memberikan nilai dalam proporsi terhadap kemampuan layanan untuk melakukan hal tersebut. Nilai yang diberikan pelanggan berhubungan dengan benefit atau keuntungan yang diterimanya. Kualitas produk didapatkan dengan cara menemukan keseluruhan harapan pelanggan, meningkatkan nilai produk atau pelayanan dalam rangka memenuhi harapan pelanggan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Baiti, 2017) bahwa produk mempunyai pengaruh terhadap keputusan menjadi nasabah sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Muhidin, 2017) dan (Larasati, 2017) menyatakan bahwa produk tidak berpengaruh terhadap minat menjadi nasabah. dan penelitian yang dilakukan oleh (Larasati, 2017) dan (Muhidin, 2017) menyatakan bahwa pelayanan berpengaruh terhadap minat menjadi nasabah. Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang melaksanakan perantara keuangan dari pihak-pihak yang kelebihan dana kepada pihak-pihak lain yang membutuhkan berdasarkan prinsip-prinsip ajaran agama Islam, diantara prinsip-prinsip tersebut yang paling utama adalah tidak diperkenalkannya perbankan untuk meminta atau memberikan bunga kepada nasabahnya. Perbedaan prinsip antara Bank Konvensional dan Bank Syariah sangat

jelas, terutama pada prinsip bunga yang terdapat pada bank konvensional. Bank syariah yang berdasarkan pada prinsip syariah Islam tidak mengenal adanya bunga, karena dianggap riba dan dilarang dalam Al-Quran an Sunnah (Shihab, 2008).

Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang melaksanakan perantara keuangan dari pihak-pihak yang kelebihan dana kepada pihak-pihak lain yang membutuhkan berdasarkan prinsip-prinsip ajaran agama Islam, diantara prinsip-prinsip tersebut yang paling utama adalah tidak diperkenalkannya perbankan untuk meminta atau memberikan bunga kepada nasabahnya. Perbedaan prinsip antara Bank Konvensional dan Bank Syariah sangat jelas, terutama pada prinsip bunga yang terdapat pada bank konvensional. Bank syariah yang berdasarkan pada prinsip syariah Islam tidak mengenal adanya bunga, karena dianggap riba dan dilarang dalam Al-Quran dan Sunnah (Shihab, 2008).

Pada saat ini masyarakat yang memiliki ketertarikan menyimpan uangnya di bank pada dasarnya memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Dan Bank Muamalat berupaya untuk memberikan kualitas produknya dan pelayanannya sehingga meyakinkan para nasabah untuk menabung pada Bank Muamalat. Bank Muamalat memiliki beberapa produk-produk tanpa riba yang banyak diminati Nasabah Bank Muamalat, Salah satunya Tabungan iBMuamalat, Dari pengamatan penulis banyak sekali yang membuka tabungan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kualitas Produk

Kualitas merupakan suatu istilah relatif yang sangat bergantung pada situasi. Ditinjau dari pandangan konsumen, secara subjektif orang mengatakan kualitas adalah sesuatu

yang cocok dengan selera (*fitness for use*). Produk dikatakan berkualitas apabila produk tersebut mempunyai kecocokan penggunaan bagi dirinya. Pandangan lain mengatakan kualitas adalah barang atau jasa yang dapat menaikkan status pemakai. Ada juga yang mengatakan barang atau jasa yang memberikan manfaat pada pemakai (*measure of utility and usefulness*). Kualitas barang atau jasa dapat berkenaan dengan keandalan, ketahanan, waktu yang tepat, penampilannya, integritasnya, kemurniannya, individualitasnya, atau kombinasi dari berbagai faktor tersebut.

2. Pelayanan

Pengertian pelayanan ialah menolong untuk menyediakan segala sesuatu yang diperlukan oleh orang lain diataranya adalah pembeli. Pelayanan dapat diberikan kepada orang lain sebagai pertolongan yang dibutuhkan orang lain itu sendiri. Yang mana dengan pertolongan tersebut dapat membantu orang lain untuk bisa mengatasi masalahnya.

3. Keputusan

Keputusan adalah suatu reaksi terhadap beberapa solusi alternatif yang dilakukan secara sadar dengan cara menganalisa kemungkinan-kemungkinan dari alternatif tersebut bersama konsekuensinya. Setiap keputusan akan membuat pilihan terakhir, dapat berupa tindakan / opini. Itu semua bermula ketika kita perlu untuk melakukan sesuatu tetapi tidak tahu apa yang harus dilakukan. Untuk itu keputusan dapat dirasakan rasional atau irrasional dan dapat berdasarkan asumsi kuat atau asumsi lemah.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Muamalat Cabang Sorong berada di jalan Jendral Sudirman Kota Sorong. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Mei 2020 - Juli 2020.

Populasi dalam penelitian populasinya adalah nasabah yang telah

menabung di Bank Muamalat Cabang Sorong. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan populasi yaitu berjumlah 44 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang berupa hasil penyebaran kuesioner yang harus diolah menggunakan aplikasi SPSS 20.

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 kualitas produk dan pelayanan terhadap keputusan menjadi nasabah di Bank Muamalat Cabang Sorong. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh Kualitas Produk (X1) Terhadap Keputusan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil uji data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Produk secara parsial terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong dengan nilai t hitung sebesar $8,030 > t$ tabel sebesar $1,30204$ dengan signifikansi $0,000 <$ dari taraf signifikansi yaitu $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Kualitas Produk secara parsial terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong.

b. Pengaruh Pelayanan (X2) Terhadap Keputusan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil uji data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelayanan secara parsial terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong dengan

nilai t hitung di peroleh sebesar 1,857 > t table sebesar 1,30204 dengan signifikansi 0,000 < dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Pelayanan secara parsial terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong.

- c. Pengaruh Kualitas Produk (X_1) dan Pelayanan (X_2) Secara Simultan Terhadap Keputusan menjadi nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah di lakukan, di ketahui bahwa hasil uji data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Produk (X_1) dan Pelayanan (X_2) secara simultan terhadap Keputusan Menjadi Nasabah (Y) pada Bank Muamalat Cabang Sorong dengan nilai F hitung di peroleh sebesar 91,704 > F tabel sebesar 3,22 dengan signifikansi 0,000 < dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Kualitas Produk dan Pelayanan secara simultan terhadap Keputusan Menjadi Nasabah pada Bank Muamalat Cabang.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong:

1. Kualitas Produk berpengaruh positif secara parsial terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong. Hal ini di buktikan dari nilai t hitung sebesar 8,303 > t tabel 2,01954, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0.503.
2. Pelayanan berpengaruh positif secara parsial terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong. Hal ini di buktikan dari nilai t

hitung sebesar 8,303 > t tabel nilai signifikansi 2,01954 dengan signifikan sebesar 0,000 < dari taraf signifikan yaitu 0,05. Dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,503.

3. Kualitas Produk dan Pelayanan berpengaruh positif secara simultan terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank Muamalat Cabang Sorong. Hal ini di buktikan dari nilai F hitung sebesar 91,704 > F tabel sebesar 3,22 dengan signifikansi 0,000 < dari taraf signifikan 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,817

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh, maka saran yang dapat di berikan untuk di jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan Keputusan Menjadi Nasabah Pada Bank Muamalat Cabang Sorong dari dua variable yang telah di teliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Bank Muamalat Cabang Sorong
Pihak Bank agar lebih memaksimalkan strategi pemasarannya dalam usaha menarik nasabah yang baru dan mempertahankan nasabah yang lama. Sehingga mampu meningkatkan kompetisi usaha yang baik dengan bank syariah lainnya baik bank syariah maupun bank konvensional.
2. Peneliti Selanjutnya
Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh, maka saran yang dapat di berikan untuk di jadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan Keputusan Menjadi Nasabah Pada Bank Muamalat Cabang Sorong dari dua variabel yang telah di teliti adalah sebagai berikut :
 - a. Bagi Bank Muamalat Cabang Sorong
Pihak Bank agar lebih memaksimalkan strategi pemasarannya dalam usaha menarik nasabah yang baru dan mempertahankan nasabah yang lama. Sehingga mampu meningkatkan kompetisi usaha yang baik dengan

bank syariah lainnya baik bank syariah maupun bank konvensional.

b. Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya melakukan penelitian dengan jumlah independent variable yang lebih banyak, sehingga dengan ditambahkannya independen variable diharapkan dapat diketahui bagaimana pengaruh keunggulan-keunggulan lain terhadap keputusan menjadi nasabah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baiti, R. U. (2017). Pengaruh marketing mix terhadap keputusan menjadi nasabah tabungan ib muamalat di bank muamalat kcp salatiga. *ekonomi*.
- Dibyantoro, d. (2012). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan. *ekonomi dan bisnis*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 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.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok Metodeologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hidayat, A. (2009). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik. Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Larasati, F. (2017). Pengaruh religiusitas produk bank kepercayaan pengetahuan dan pelayanan terhadap referensi menabung pada perbankan syariah. *jurnal ekonomi*.
- Maddinsyah, A., et al. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi Asperindo. *Inovasi*, 7(2), 67-76.
- Muhidin. (2017). Pengaruh citra perusahaan, pengetahuan produk bank, kepercayaan dan pelayanan terhadap minat menjadi nasabah bank syariah dengan religiusan sebagai variabel moderating. *jurnal ekonomi*.
- 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.
- Rasyid, N., & Rawi, R. D. P. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Pada Pt. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Di Makassar. *Sentralisasi*, 7(2), 11-27.
- Rawi, R. D. P., & Lewenussa, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Dan Kinerja Generation Young (Gen Y) Terhadap Ekspektasi Peluang Bisnis (Studi Kasus Di PT. Adira Group Kota Sorong). *Gorontalo Management Research*, 2(2), 80-89.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 7-13.
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran*. yogyakarta: Edisi 3.
- Wangsi, M. M., & Rawi, R. D. P. (2018). Perlindungan Konsumen Dalam Pelabelan Produk Menurut Ekonomi Islam. *Sentralisasi*, 7(1), 1-9.
- Yusuf, A., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Promotion and Price on Purchase Decisions. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 272-279.



PENGARUH GREEN MARKETING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN VAPE STUDI PADA PELANGGAN D'MOM CAFE KOTA SORONG

¹Alfin Lezlo Marley Rumaseb, ²*Retno Dewi Wijastuti

Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

[*retnodewi@um-sorong.ac.id](mailto:retnodewi@um-sorong.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh green marketing terhadap keputusan pembelian vape studi pada pelanggan di D'mom cafe kota Sorong. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan deskriptif, kuantitatif, dengan mengumpulkan informasi melalui observasi, dokumentasi, hingga pelaksanaan wawancara dengan informan penelitian yang terdiri dari para pelanggan pada D'mom cafe kota Sorong. Penelitian mengenai Pengaruh Green Marketing terhadap keputusan pembelian vape studi pada pelanggan D'mom cafe Sorong menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa Produk Dan Promosi Berpengaruh Terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong, Hasil analisis menunjukkan Produk dan Promosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

Kata Kunci: Green Marketing, Keputusan Pembelian

Abstract

This Study aims to describe how the influence of green marketing on vape purchasing decision, studies on customers in the D'mom Cafe, Sorong City. The research method used in this study is through a descriptive, quantitative approach by gathering information through observation, documentation and conducting interviews with research informants consisting of customers at the Sorong City D'mom Café. Research on the Effect of Green Marketing on study vape purchasing decision on Sorong café D'mom customers yielded conclusion based on the analysis that product and promotion influenced the decision to buy vape at D'mom Cafe Sorong. The result of the analysis showed product and promotion had a positive and significant effect for the vape purchase decision at D'mom cafe Sorong.

Keywords: Green Marketing, Purchasing Decision

PENDAHULUAN

Di Indonesia sendiri, rokok konvensional menjadi penghasil pajak terbesar, artinya meski berbahaya untuk kesehatan, tetapi perusahaan rokok tetap berjalan dan memproduksi rokok. Cukup sulit menutup perusahaan tersebut, karena faktor lain selain pajak yang berguna untuk negara kita, yakni lowongan pekerjaan, dan juga para petani tembakau yang masuk kategori masyarakat kecil. Berbeda dengan vape, dimana yang akan dikenakan bea cukai pada tanggal 1 oktober 2018, vape masih laris diproduksi hingga di Sorong papua. Berbeda juga dengan satu bungkus rokok yang harganya kisaran Rp. 18.000 - Rp. 25.000, vape lebih mahal, dengan alat nya

kisaran harga Rp. 300.000 - Rp. 2.000.000. tapi pemasaran vape masih berjalan dikarenakan, vape sudah menjadi gaya hidup sehari-hari atau life style, ada komunitasnya, dan belum 100% berbahaya. Peneliti akan meneliti Di D'mom Cafe jalan kilang kilo meter 9,5 Kota Sorong tentang pengaruh *green marketing* terhadap keputusan pembelian rokok elektrik (vape). Peneliti mengambil judul ini karena Cafe adalah tempat masyarakat bersantai dengan keluarga, teman, kerabat, dan sebagainya untuk makan dan minum. Akan tetapi, cafe ini menyediakan tempat khusus vape lounge, dimana orang bisa mengonsumsi vape dan mengeluarkan uap yang tebal, dimana kita ketahui cafe tersebut tempat makan. Hal ini dikarenakan

banyak juga pelanggan yang memakai vape.

Berdasarkan konteks *green marketing* yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimanakah sesungguhnya penilaian konsumen akan produk vape yang memperhatikan aspek lingkungan bila dipandang dari bauran pemasarannya. Akan dicoba dievaluasi secara empiris hubungan antara *Green Marketing* dengan Penggunaan Vape.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Pemasaran

Menurut Kotler (2000:9) adalah Proses perencanaan dan pelaksanaan pemikiran, penetapan harga, promosi serta penyaluran gagasan, barang dan jasa, untuk menciptakan pertukaran yang memenuhi sasaran-sasaran individu dan organisasi.

2. Vape (Rokok Elektrik)

Vape atau biasa disebut rokok elektrik adalah sebuah inovasi dari bentuk rokok konvensional menjadi rokok moderen, yang diciptakan pertama kali oleh Hon Lik pada tahun 2003. Selain itu, vape lebih hemat dari pada rokok biasa karena bisa diisi ulang dengan cairan yang bernama Liquid. Proses pembakaran vape hanya menggunakan batu baterai, untuk membantu menghasilkan energi listrik kepada alat vape, dan memanaskan kapas yang terlilit oleh kantal (kawat yang dililit), yang akan menghasilkan uap untuk dihisap layaknya rokok konvensional biasa.

3. Lifestyle (Gaya Hidup)

Menurut Minor dan Mowen (2002), gaya hidup adalah menunjukkan bagaimana orang hidup bagaimana membelanjakan uangnya, dan bagaimana mengalokasikan waktu

4. Keputusan Pembelian

Menurut Follet (dalam Hasan, 2002), merupakan hasil dari pemecahan masalah yang sedang dihadapimya dengan tegas. Suatu keputusan merupakan jawaban yang pasti terhadap suatu pertanyaan.

5. Green Marketing (Pemasaran Hijau)

Menurut Dahlstorm (2010:6) *green marketing* adalah proses perencanaan dan pelaksanaan bauran pemasaran untuk memfasilitasi konsumsi, produksi, distribusi, promosi, kemasan dan produk reklamasi dengan cara yang sensitif atau responsif terhadap kepentingan ekologi.

6. Produk

Menurut Al-Bakry (2007) Yaitu produk yang dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen namun tidak melanggar aturan-aturan tentang lingkungan.

7. Promosi

Menurut Jerome Mc. Charty yang dikutip oleh Kotler dan Armstrong (2014:76) adalah aktifitas yang digunakan untuk mengkomunikasikan informasi mengenai produk yang akan dijual kepada konsumen potensial.

METODE

Penelitian ini dilakukan di D'mom Cafe Kota Sorong. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2018 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan D'mom cafe, dan sampel penelitian ini adalah 40 responden yang datang pada D'mom café. Peneliti menggunakan jenis data Kuantitatif dimana kumpulan data berupa angka. peneliti terbagi menjadi dua bagian yaitu: Primer dan Sekunder Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa Wawancara Kuesioner Observasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh produk terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan membandingkan nilai signifikan yang harus lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) dan nilai t hitung yang harus lebih besar dari t tabel ($0,4492 > (2,02619)$) maka produk berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap keputusan pembelian, begitu juga dengan menggunakan korelasi produk memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

- b. Pengaruh promosi terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan membandingkan nilai signifikan yang harus lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$) dan nilai t hitung yang harus lebih besar dari t tabel ($0,4,934 > (2,02619)$) maka promosi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keputusan pembelian, begitu juga dengan menggunakan korelasi promosi memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uji regresi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa produk berpengaruh terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong. Hasil pengolahan dengan SPSS versi 20 diperoleh nilai t_{hitung} (0,4,492) lebih besar t_{tabel} (2,02619) dan nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel produk terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.
2. Dari uji regresi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa promosi berpengaruh terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong. Hasil pengolahan dengan SPSS versi 20 diperoleh nilai t_{hitung} (0,4,934) lebih besar dari t_{tabel} (2,02619) dan nilai signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara variabel promosi terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong.

3. Penelitian mengenai Pengaruh Green Marketing terhadap keputusan pembelian vape studi pada pelanggan D'mom cafe Sorong menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa Produk Dan Promosi Berpengaruh Terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong, Hasil analisis menunjukkan Produk dan Promosi berpengaruh secara positif terhadap keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong

Saran

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

1. Mengingat variabel yang paling tinggi mempengaruhi keputusan pembelian vape di D'mom cafe Sorong adalah Promosi, Maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tingkat promosi penjualan dan periklanan, Karena semakin tinggi tingkat promosi penjualan dan periklanan maka Semakin tinggi pula omset penjualan produk vape Pada D'mom cafe .
2. Penulis berharap ada penelitian berikutnya mengenai keputusan pembelian diluar Variabel produk dan promosi, Karena masih banyak variabel-variabel lain yang akan berpengaruh lebih besar terhadap keputusan pembelian serta jauh lebih menarik lagi untuk dibahas dan dilakukan sebuah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Almuarief. Pengaruh Green Marketing Terhadap Minat Beli Yang Dimediasi Oleh Brand Image (Studi Pada Air Minum Dalam Kemasan Ades),Yogyakarta.2016
- Armstrong, Product means the good and services combination the company

- offers to the target market. Evanston Illionis: Northwestern University, 2000.
- Dharmmesta, Basu Swastha. *Manajemen Pemasaran*. Sorong: Universitas Terbuka, 2011
- 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.
- Kotler, Philip. *Manajemen Pemasaran edisi milenium*. Evanston Illionis: Northwestern University, 2000.
- Kotler, Philip. Promotion refers to activities that communicate the merits of the product and persuade target customers to buy it. Evanston Illionis: Northwestern University, 2000.
- Laksana, Fajar. *Manajemen Pemasaran pendekatan praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- 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.
- Oktavia, Umi. Analisis Pengaruh Green Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk PT.Unilever Tbk. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta 2013. Palwa, Ariyanto. Pengaruh Green Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Yang dimediasi minat beli (studi pada pelanggan the body shop diplaza ambarukmo, Yogyakarta. 2014.
- Prothero, Fitchett. *Journal of Macromarketing England*, 2000. <https://eprints.uny.ac.id/8757/5/LAMPIRAN%20-10408145002.pdf>
- Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Innovation On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.
- Rasyid, N., & Rawi, R. D. P. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Pada Pt. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Di Makassar. *Sentralisasi*, 7(2), 11-27.
- Rawi, R. D. P., & Lewenussa, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Dan Kinerja Generation Young (Gen Y) Terhadap Ekspektasi Peluang Bisnis (Studi Kasus Di PT. Adira Group Kota Sorong). *Gorontalo Management Research*, 2(2), 80-89.
- Sugiyono, teknik pengambilan populasi dan sampel metodologi penelitian, Kuningan, 2015, <http://repository.unpas.ac.id/30085/7/7/%20BAB%20III.pdf>
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Wangsi, M. M., & Rawi, R. D. P. (2018). Perlindungan Konsumen Dalam Pelabelan Produk Menurut Ekonomi Islam. *Sentralisasi*, 7(1), 1-9.



PENGARUH HARGA DAN SUASANA CAFE TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Cafe Layar Gading Kota Sorong)

¹Ema Tawakkal, ²Hermanto Suaib, ³Evi Mufrihah Zein

Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

*hermanto@um-sorong.ac.id

Abstrak

Saat ini jumlah produk maupun jasa yang bersaing dipasaran sangat banyak sehingga konsumen memiliki ragam pilihan, khususnya pada bidang jasa. Eksistensi café saat ini di Kota Sorong sangat banyak sehingga café harus memperhatikan harga dan suasana café untuk mempertahankan siklus hidup usaha mereka. Tujuan penelitian ini dilakukn untuk mengetahui apakah harga dan suasana café berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan Café Layar Gading Kota Sorong. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji deskriptif, uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji f, uji t dan uji determinasi. Penelitian ini menggunakan 86 responden yang diambil menggunakan teknik *Accidental Sampling*, teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada 86 responden yang pernah berkunjung di Café Layar Gading dan data yang digunakan ialah data primer dan skunder. Hasil penelitian ini menunjukk analisis regresi berganda dan uji F terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel harga dan suasana café terhadap kepuasan pelanggan Café Layar Gading dan dari dua variabel tersebut variabel yang paling dominan variabel harga. Berdasarkan uji determinasi variabel Harga dan Suasana Cafe secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan Sebesar 37.4%.

Kata Kunci: Harga, Suasana Cafe, Kepuasan Pelanggan

Abstract

At present the number of products and services competing in the market is very large so consumers have a variety of choices, especially in the service sector. The current existence of the café in Sorong City is very much so that the café must pay attention to the price and atmosphere of the café to maintain the life cycle of their business. The purpose of this study was to determine whether the price and atmosphere of the cafe affect customer satisfaction Café S Gading City Cafe. The research method used in this study is multiple regression analysis using descriptive tests, validity, reliability, classic assumptions, f test, t test and determination test. This study uses 86 respondents taken using the Accidental Sampling technique, data collection techniques by distributing questionnaires to 86 respondents who have visited the Gading Screen Cafe and the data used are primary and secondary data. The results of this study indicate the multiple regression analysis and F test, there is a significant effect between the variable price and café atmosphere on the customer satisfaction of Café Gading Screen and of the two variables, the most dominant variable is the price variable. Based on the test of the determination of the Price and Atmosphere Cafe simultaneously effect on Customer Satisfaction of 37.4%.

Keywords: Price, Cafe Atmosphere, Customer Satisfaction

PENDAHULUAN

Keadaan Pada era kompetisi bisnis di Indonesia saat ini sangat ketat, jumlah produk barang maupun jasa yang bersaing dipasaran sangat banyak sehingga konsumen memiliki ragam pilihan dan alternative, khususnya pada bidang jasa. Menurut Lupiyoadi (dalam Vivianli Liu :2016) perusahaan jasa berfungsi untuk menciptakan pengalaman baru yang

terkesan bagi konsumen. Tujuan pengalaman baru bagi konsumen merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan jasa tersebut. Hal ini yang menjadi tantangan bagi para pembisnis yang akan melakukan bisnis dalam bidang jasa. Selain itu juga perusahaan jasa harus memperhatikan harga dan suasana juga merupakan hal penting untuk

mempertahankan siklus hidup usaha mereka.

Menurut Amirullah (dalam Dionisius A. Nggaur:2018) manajemen pemasaran adalah kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya yang dibutuhkan oleh konsumen, dan bagaimana cara pemenuhannya dapat diwujudkan.

Ketatnya persaingan dan semakin meningkatnya ekspektasi konsumen terhadap sebuah produk, khususnya produk jasa sehingga membuat perusahaan harus memiliki cara untuk meningkatkan proporsi nilai.

Dari beberapa Café di atas salah satu café yang menjadi perhatian saya adalah Café Layar Gading yang terletak dijalan Yos Sudarso, Kota Sorong. Café Layar Gading menjadi salah satu tempat makan dan nongkrong masyarakat Kota Sorong maupun Wisatawan Asing yang sedang berlibur di Kota Sorong, Café layar Gading memiliki konsep open area yang teletak di pinggir pantai sehingga sangat cocok untuk pengunjung yang ingin bersantai sambil menikmati suasana di pantai.

Suasana café merupakan salah satu faktor penunjang bisnis café dimana *atmosphere* yang ada dan tercipta membuat konsumen merasa berbeda untuk setiap café yang mereka datangi. Suasana café yang tercipta melalui eksterior, interior, suara musik dan penerangan ruangan yang pada akhirnya dapat membentuk perasaan nyaman yang dapat dirasakan konsumen.

Menurut William J. Stanton terjemahan Y. Yamanto (Dalam Fajar Laksana, 2008:105) Harga adalah jumlah uang (kemungkinan ditambah beberapa barang) yang dibutuhkan untuk memperoleh beberapa kombinasi sebuah produk dan pelayanan yang menyertainya. Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah diuraikan, maka penulis mengambil judul **"Pengaruh Harga Dan Suasana Café Terhadap Kepuasan Pelanggan"** dengan studi kasus di Layar Gading Jalan Yos Sudarso, Lido, Kota Sorong, Papua Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pemasaran

Menurut Kotler dan Keller (dalam Ignatius A.P. Primadiawan :2018) pemasaran adalah suatu fungsi organisasi dan sekumpulan proses menciptakan, mengkomunikasikan, dan menyampaikan nilai kepada pelanggan serta mengelola hubungan dengan pelanggan yang kesemuanya dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

2. Manajemen Pemasaran

Asosiasi Pemasaran Amerika (Kotler & Keller, 2007:6) Mendefinisikan Pemasaran adalah satu fungsi organisasi dan seperangkat proses untuk menciptakan, mengomunikasikan dan menyerahkan nilai kepada pelanggan dan mengelola hubungan pelanggan dengan cara yang menguntungkan organisasi dan para pemilik sahamnya.

3. Harga

Harga merupakan jumlah uang yang diperlukan sebagai penukar berbagai kombinasi produk dan jasa, dengan demikian maka suatu harga haruslah dihubungkan dengan bermacam-macam barang dan/ atau pelayanan, yang akhirnya akan sama dengan sesuatu yaitu produk dan jasa (Fajar Laksana 2008:105).

4. Kepuasan Pelanggan

Kotler & Keller (dalam Dionisius Apecilus Nggaur: 2018) kepuasan pelanggan adalah perasaan pelanggan yang puas dan kecewa yang dihasilkan dari membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) dengan ekspektasi pelanggan. Jika kinerja sejalan dengan ekspektasi pelanggan maka pelanggan akan puas, sebaliknya bila kinerja tidak sejalan dengan ekspektasi pelanggan maka pelanggan akan kecewa

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dimana kumpulan data menggunakan angka. Populasi dalam penelitian ini adalah pengunjung yang pernah berkunjung di Cafe Layar Gading

Kota Sorong sebanyak 110 Orang dan sampelnya yaitu sebanyak 86 sampel. Dengan teknik pengambilan data menggunakan teknik pengumpulan data berupa Kuisisioner, Observasi, Wawancara, Studi Pustaka dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan uji deskriptif, statistik deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian yang telah dilakukan.

a. Pengaruh harga terhadap kepuasan pelanggan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel harga nilai t_{hitung} sebesar $6,167 > t_{tabel} 1,98896$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan harga dominan $(0,503) > suasana\ café\ (0,276)$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama bernilai positif yang menyatakan bahwa "Harga berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan Café Layar Gading"

Menurut Lane (dalam Putu Reina Algista Tarigan: 2018) mengatakan harga sebagai sejumlah uang yang ditagih atas suatu produk atau jasa, atau jumlah dari nilai yang ditukarkan para pelanggan untuk memperoleh manfaat dari memiliki atau menggunakan suatu produk atau jasa. Dengan demikian harga memainkan peran penting untuk memberikan kepuasan terhadap konsumen melalui manfaat yang dirasakan atas barang atau jasa.

a. Pengaruh Analisis Persaingan Usaha Terhadap Keputusan Berinvestasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh analisis persaingan

usaha terhadap keputusan berinvestasi sebesar 0,499 dengan standar eror 0,084 dan pengaruhnya signifikan terhadap keputusan berinvestasi dengan nilai t_{hitung} 5,933 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1.66277, namun signifikan aktivitas lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%, atau $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh langsung antara analisis persaingan usaha dengan keputusan berinvestasi. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifatin Cholidia (2017) yang menyatakan bahwa Analisis Persaingan Usaha berpengaruh positif terhadap keputusan berinvestasi.

b. Pengaruh suasana café terhadap kepuasan pelanggan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Suasana Cafe nilai t_{hitung} sebesar $4,805 > t_{tabel} 1,98896$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ke duabernilai positif yang menyatakan bahwa " Suasana Cafe berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan Café Layar Gading "

Menurut Ma'ruf (dalam Muhammad arif: 2018) menyatakan "store atmosfer adalah suasana dalam toko yang menciptakan perasaan tertentu dalam diri pelanggan yang ditimbulkan dari penggunaan unsur-unsur desain interior, pengaturan cahaya, tata suara, system pengaturan udara dan pelayanan"

Suasana café menjadi salah satu alasan pelanggan untuk berkunjung ke suatu café. Suasana café yang nyaman dan aman membuat pengunjung akan merasa betah dan memberikan kepuasan tersendiri pada pelanggan.

c. Pengaruh harga dan suasana café secara simultan terhadap kepuasan pelanggan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Harga dan

Suasana Cafe nilai F_{hitung} sebesar $24,847 > F_{tabel} 3,11$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ke tiga bernilai positif yang menyatakan bahwa " Harga dan Suasana Cafe berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan pelanggan Café Layar Gading ".Harga dan suasana café menjadi suatu alasan penting untuk memberikan kepuasan terhadap konsumen melalui harga yang dapat dijangkau dan suasana yang nyaman.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan skripsi yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan :

1. Harga berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan Café Layar Gading. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} (6,167) > t_{tabel} (1,98896)$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka terdapat nilai signifikan antara harga dan kepuasan pelanggan.
2. Suasana Café berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan Café Layar Gading. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} (4,805) > t_{tabel} (1,98896)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka terdapat nilai signifikan antara suasana café dan kepuasan pelanggan.
2. Harga dan Suasana Café berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini dibuktikan bahwa pada variabel Harga dan Suasana Cafe nilai F_{hitung} sebesar $24,847 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Dari hasil penelitian peneliti ada baiknya pihak Café Layar Gading mempertahankan dan meningkatkan faktor harga dan suasana café yang mempengaruhi kepuasan pelanggan Café Layar Gading khususnya pada faktor harga.

2. Saran Teoritis

Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini adapun harga dan suasana café dalam penelitian ini sebesar 37,4% sehingga masih terdapat 62,6% variabel luar yang belum diteliti disarankan penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel luar yang mempengaruhi kepuasan pelanggan selain harga dan suasana café.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Albertus Ferry Rostya.2012. *Analisis pengaruh harga, kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan di waroeng spesial sambal*.Semarang : Skripsi
- 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.
- Gumbilar,Agam.2010. *Pengaruh Penetapan Harga Dalam Upaya Meningkatkan Volume Penuaian Pada Perusahaan jasa PT. Armada Safari Suci*.Bandung:Skripsi
- Haque, M. G., Munawaroh, M., Sunarsi, D., & Baharuddin, A. (2021). Competitive Advantage in Cost Leadership and Differentiation of SMEs "Bakoel Zee" Marketing Strategy in BSD. *PINISI Discretion Review*, 4(2), 277-284.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller (2007).*Manajemen Pemasaran: Jilid 1, Edisi Dua Belas*. Jakarta: PT.Index
- Kristanto, Jessica Ordella.2018.*Pengaruh kualitas layanan , kualitas produk, dan harga terhadap kepuasan pelanggan di Café One Eighteenth Coffee*.Surabaya:Jurnal
- Laksana, Fajar. (2008). *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis: Jilid I, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Liu, Vivianli. 2016. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan,Harga Dan Suasana Café Terhadap Kepuasan Konsumendi goeboex coffee Yogyakarta*.Yogyakarta: Skripsi.

- Mansyur.2017. *Pengaruh Desain Interior Terhadap Kenyamanan Membaca Pemustaka Dibadan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi Sulawesi Selatan*. Makassar: Skripsi
- Muhammad, Arif. 2018. *Pengaruh store atmosfer, lokasi dan gaya hidup terhadap keputusan pembelian di Soban Café Medan*. Medan: Skripsi
- Nengsih, Dewi Rohma.2016. *Pengaruh Suasana Toko, kualitas pelayanan dan diservikasi produk terhadap kepuasan konsumen di Granny's Nest Café*. Bandar Lampung: skripsi
- Nggaur, Dionisius Apecilus.2018. *Pengaruh Harga,Suasana Café Dan Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Moderator Di Café Bjongngopi Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi.
- Nugroho, Prastyo Eriyanto.2011. *Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen pengguna Notebook Acer pada Mahasiswa Unnes Fakultas Ekonomi*. Semarang: Skripsi
- Philip, Kotler. (2001). *Manajemen Pemasaran Di Indonesia: Jilid 2, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Emban Patria.
- Priyatno Dwi, Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS,Edisi , Penerbit Andi,Yogyakarta, Edisi Pertama,2017.
- Putri, Elisa Desy Rinda.2018. *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Pada Konsumen Wardah Cosmetics Di Indonesia*.Yogyakarta: Skripsi
- Rasyid, N., & Rawi, R. D. P. (2018). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Pada Pt. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Di Makassar*. *Sentralisasi*, 7(2), 11-27.
- Rawi, R. D. P., & Lewenussa, R. (2019). *Pengaruh Karakteristik Dan Kinerja Generation Young (Gen Y) Terhadap Ekspektasi Peluang Bisnis (Studi Kasus Di PT. Adira Group Kota Sorong)*. *Gorontalo Management Research*, 2(2), 80-89.
- Sukmawati, Rina.2017.*Pengaruh kualitas produk,harga,dan pelayanan terhadap kepuasan konsumen Garden Café koperasi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi
- Sumawan, Dendi.2015. *Analisis pengaruh promosi, harga, dan lokasi terhadap kepuasan pelanggan di soto kudu kauman*. Tangerang Selatan : Skripsi
- Tarigan, Putu Reina Algista.2018. *Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan pada konsumen kita-kita tour dan travel*.Medan : Skripsi
- Wangsi, M. M., & Rawi, R. D. P. (2018). *Perlindungan Konsumen Dalam Pelabelan Produk Menurut Ekonomi Islam*. *Sentralisasi*, 7(1), 1-9.
- Wulansari, Esti dan Tri Sudarwanto.2014.*Pengaruh Café Atsmosphere Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pos Shop Coffee Toffee Simpang*. Surabaya: Jurnal.
- Yusuf, Irfan Maulana.2017.*Pengaruh Harga Dan Suasana Café Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Café Cofindo Bandung*. Bandung: Skripsi.



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD - TANGERANG SELATAN

¹Fahmi Susanti, ²Dicky Anggun Prasetya

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02024@gmail.ac.id](mailto:dosen02024@gmail.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan probability sampling menggunakan teknik sample jenuh. Dengan jumlah responden sebanyak 57 orang karyawan. Hasil penelitian disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,386 + 0,449X_1 + 0,355X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,766 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi sebesar 58,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($38,418 > 2,780$). Dengan demikian $H_0 : p_3 = 0$ ditolak dan $H_a : p_3 \neq 0$ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk. BSD - Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - South Tangerang. This research method uses causal associative method with quantitative techniques. The sampling technique used is probability sampling using a saturated sample technique. With the number of respondents as many as 57 employees. The results of the study of discipline and motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.386 + 0.449X_1 + 0.355X_2$. The value of the correlation coefficient is 0.766, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship, the coefficient of determination is 58.7%. Hypothesis testing is obtained by the calculated F value > F table or ($38.418 > 2.780$). Thus $H_0 : p_3 = 0$ is rejected and $H_a : p_3 \neq 0$ is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between discipline and motivation on the performance of PT BFI Finance Indonesia Tbk employees. BSD - South Tangerang.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk

mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Manajemen adalah sebuah sistem dimana sistem ini yang mengatur segala bentuk aktivitas manusia, mulai dari perencanaan sampai akhir proses yang

sudah dicapai. Menurut Mangkunegara (2014:2) "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi." Yang menjadi unsur utama dari manajemen SDM yaitu manusia. Ini karena SDM berhubungan erat dengan kinerja manusia. Manajemen SDM akan berhubungan dengan implementasi dan desain dari sistem perencanaan. Penyusunan dan pengembangan karyawan, evaluasi kerja, pengelolaan karier, kompensasi karyawan, serta hubungan baik antara ketenagakerjaan. Manajemen SDM akan melibatkan seluruh keputusan serta praktik manajemen. Tentunya ini akan mempengaruhi sumber daya manusia secara langsung. Oleh karena itu, perusahaan akan merasa beruntung jika menggaet manajerial yang cukup brilian, yang akan melakukan manajemen dengan baik. Manajemen SDM menjadi penting dalam memajemen tenaga kerja melalui proses pendayagunaan, pengaturan, pengurusan, pembinaan dan pengembangan unsur dari tenaga kerja. Manajemen dilakukan pada semua SDM, baik yang memiliki status buruh, karyawan, atau pegawai.

Disiplin dapat diterapkan dan dimulai dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah (tempat menuntut ilmu), lingkungan masyarakat, serta lingkungan pekerjaan. Disiplin merupakan pokok dasar masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan. Dengan adanya disiplin yang tercermin dari setiap karyawan, berarti karyawan tersebut dapat mematuhi setiap peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016:98) bahwa "disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan

organisasi maupun kepentingan pegawai."

Aspek kualitas kerja yang di hasilkan berikutnya adalah rapi dan terstruktur mengalami trend yang menurun dalam hal maksimal selama kurun waktu 3 tahun terakhir. Pada tahun 2017 aspek rapi dan terstruktur secara maksimal sebesar 67%, sedangkan aspek rapi dan terstruktur secara tidak maksimal mencapai persentase sebesar 33%. Pada tahun 2018 aspek rapi dan terstruktur secara maksimal sebesar 58%, sedangkan aspek rapi dan terstruktur secara tidak maksimal mencapai persentase sebesar 42%. Pada tahun 2019 aspek rapi dan terstruktur secara maksimal mencapai persentase sebesar 39%, sedangkan aspek rapi dan terstruktur secara tidak maksimal mencapai persentase sebesar 61%.

Penilaian kinerja yang terakhir adalah inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana aspek ini meliputi, kemampuan karyawan dalam menciptakan peluang dan mengatasi permasalahan tanpa adanya perintah mengalami hasil yang stagnan/relative dan tidak mengalami peningkatan atau penurunan dari segi maksimal maupun tidak maksimal dalam periode 3 tahun terakhir terhitung dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Pada tahun 2017 aspek menciptakan peluang secara maksimal mencapai 57%, sedangkan menciptakan peluang secara tidak maksimal mencapai 43%. Pada tahun 2018 aspek menciptakan peluang secara maksimal mencapai 57%, sedangkan menciptakan peluang secara tidak maksimal mencapai 43%. Pada tahun 2019 aspek menciptakan peluang secara maksimal mencapai 57%, sedangkan menciptakan peluang secara tidak maksimal mencapai 43%.

Aspek inisiatif karyawan berikutnya adalah mengatasi masalah tanpa adanya perintah dimana pada tahun 2017 aspek mengatasi masalah tanpa adanya perintah secara maksimal mengalami trend yang kurang baik dimana aspek ini hanya mencapai 42%, sedangkan aspek mengatasi masalah tanpa adanya perintah secara tidak maksimal mencapai 58%. Pada tahun 2018 aspek mengatasi masalah tanpa adanya

perintah secara maksimal mengalami trend yang kurang baik dimana aspek ini hanya mencapai 47%, sedangkan aspek mengatasi masalah tanpa adanya perintah secara tidak maksimal mencapai 53%. Pada tahun 2019 aspek mengatasi masalah tanpa adanya perintah secara maksimal mengalami trend yang kurang baik dimana aspek ini hanya mencapai 47%, sedangkan aspek mengatasi masalah tanpa adanya perintah secara tidak maksimal mencapai 53%

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan dirasa masih belum maksimal dan efektif dalam menjalankan pekerjaannya, dilihat dari masih terdapatnya persentase di bawah 50% dalam hal bekerja secara maksimal, maka dari itu perlu diminimalisir sebaik mungkin hal - hal yang mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

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.

Dari hasil penelitian sementara yang penulis amati, kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, terutama pada pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan, tentu hal ini yang seharusnya bisa dijadikan perhatian penting bagi para karyawan, dalam menjalankan pekerjaannya, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yakni, disiplin dan motivasi, dari kedua faktor tersebut, perusahaan juga harus bisa memberikan sanksi yang tegas kepada para karyawan, agar dapat lebih

meningkatkan rasa kedisiplinan, dan selanjutnya pemberian motivasi, pemberian motivasi ini juga penting diberikan kepada para karyawan, karna dengan pemberian motivasi, karyawan akan merasa dirinya diperhatikan. Apabila kedua faktor ini bisa diperbaiki oleh perusahaan, tentunya akan memberikan dampak yang positif kepada kinerja karyawan tersebut, produktivitas perusahaan dapat meningkat, pencapaian target perusahaan dapat tercapai dengan baik dan tentunya bisa menjadi salah satu perusahaan yang mampu bersaing dalam dunia bisnis.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin

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

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

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55) "penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan / pengaruh antara dua variabel atau lebih." Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,233 + 0,599X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,690 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang

kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,475 atau sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,061 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,954 + 0,578X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,613 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,376 atau sebesar 37,6% sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,761 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,386 + 0,449X_1 + 0,355X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,766 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(35,896 > 2,780)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan

pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,233 + 0,599X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,690 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 47,5% Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,061 > 2,004$). Dengan demikian $H_0 : p_1 = 0$ ditolak dan $H_a : p_1 \neq 0$ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,954 + 0,578X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 37,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,761 > 2,004$). Dengan demikian $H_0 : p_2 = 0$ ditolak dan $H_a : p_2 \neq 0$ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan.
3. Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,386 + 0,449X_1 + 0,355X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,766 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($38,418 > 2,780$). Dengan demikian $H_0 : p_3 : 0$ ditolak dan $H_a : p_3 \neq 0$

diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan

Saran

1. Disiplin pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu perusahaan mendorong dan menekankan kepada setiap karyawan dalam perusahaan dapat bekerja sama dimana hanya mencapai rata-rata *score* terendah sebesar 3,54. PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan harus lebih baik lagi dalam rangka mendukung disiplin karyawan, perusahaan perlu mendorong adanya kerjasama antar karyawan dengan selalu memberikan perhatian dan meninjau pekerjaan karyawan bukan hanya saat karyawan menghadapi permasalahan saja tetapi perlu memeriksa kondisi anggota tim dan keadaan pekerjaan karyawan sesering mungkin, guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 8 yaitu. saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu dimana hanya mencapai rata-rata *score* terendah sebesar 3,70. PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan harus lebih baik lagi dalam hal mendorong motivasi karyawan, perusahaan perlu memberikan posisi / kedudukan yang layak bagi karyawan perusahaan agar karyawan merasa termotivasi dan pencapaian target perusahaan akan tercapai.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3, yaitu saya mampu menyelesaikan hasil pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan dimana hanya mencapai rata-rata *score* terendah sebesar 3,68. PT. BFI Finance Indonesia Tbk BSD - Tangerang Selatan harus lebih baik lagi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan,

perusahaan perlu memasang *new target* atau target baru ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya serta diimbangi dengan peningkatan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dengan target yang lebih tinggi dan pemberian kompensasi yang tinggi pula kepada para karyawan, maka pencapaian target perusahaan dapat lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2014. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arianto, Nurmin & Kurniawan, Hadi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (3), 2581-2769.
- Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Effendy Aidil Amin, dan Fitria Juwita Ramadani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Modernland Reality, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (3), 2581-2769.
- Fadli, Roni & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4 (1), 2581-2769.
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan*
- Ghozali, Imam, 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara..
- Istijanto, 2014. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. *Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Muslimat, Ade & Wahid Hariyaty Ab. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4 (2), 2581-2769.
- 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.
- Pratama, Angga. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Semarak*, 3(2), 2662-3686.
- Pratama, Angga. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat. *Disrupsi Bisnis*, 3(2), 2621-797X.
- Pusporini, Palupi J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit St. Carolus Summarecon Serpong. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1 (2), 2581-2769.
- R & D. Bandung: Alfabeta.
- Rachman, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Rialmi, Zackaria. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (3), 2581-2769.
- Rivai, Veithzal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Setiawan, Rio & Susanti, Fahmi. (2019). Peran Manajemen Pembelajaran Dalam Meningkatkan Keterampilan Membaca Studi Kasus Pada BIMBA AIUEO Pamulang. *INOVASI*, 7 (2), 2581-2769.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Singgih Santoso, 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana, 2016. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks*
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode*
- Suharsimi Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryani, N Lilis. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters Indonesia). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2 (1), 2581-2769.
- Susanti, Fahmi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Tangerang Selatan. *KREATIF*, 6 (1), 2339-0689.
- Susanti, Fahmi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet, Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2 (2), 2581-2769.
- Sutrisno, Edi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (1), 2581-2769.
- Winardi, 2017. *Manajemen*. Bandung: Nardika Group.
- Zameer, Ali, dkk. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Bandung: PT. Rekratama Putra Gegana.



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOKBEN CITRA GARDEN JAKARTA BARAT

¹Chotamul Fajri, ²Fikry Dharmawan

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada HokBen Citra Garden Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji signifikansi t, uji signifikansi f, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan HokBen Citra Garden. Koefisien determinasinya sebesar 0,533 yang artinya kinerja karyawan sebesar 53,3% dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dan sisanya dapat dijelaskan di penelitian lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee performance, work discipline on employee performance and to determine the effect of leadership and work discipline simultaneously on employee performance at HokBen Citra Garden, West Jakarta. The research method used in this research is descriptive associative with a quantitative approach, namely by describing the condition of the respondents and the description of the research variables in the frequency and percentage tables from the results of distributing the questionnaires through data analysis procedures. The population in this study as much as using a saturated sample. The data analysis technique used validity test, reliability test, t significance test, f significance test, correlation coefficient and coefficient of determination. The results of the study can be concluded that the variables of leadership and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on the performance of HokBen Citra Garden employees. The coefficient of determination is 0.533, which means that 53.3% of employee performance can be explained by the variables of leadership and work discipline and the rest can be explained in other studies.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan

organisasi itu. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga

organisasi mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi.

HokBen merupakan restoran yang menyajikan makanan jepang dan sudah berdiri dari tahun 1985 sampai dengan saat ini. HokBen atau dahulu bernama Hoka Hoka Bento sukses bertahan hingga lintas generasi. HokBen biasa menyediakan makanan jepang cepat saji yang sekarang sudah mempunyai banyak menu. Jika anda pergi kesana, anda akan merasakan makan dengan sensasi seperti di Jepang, karena restaurant ini memang mempunyai tampilan yang mirip dengan restaurant yang ada di Jepang sana. Disiplin, kreativitas, serta dedikasi yang tinggi dari para karyawannya sampai saat ini menjadikan Hokben sebagai salah satu restoran yang sudah banyak dikenal diseluruh Indonesia. Lalu pengaruh kepemimpinan di HokBen juga sangat penting bagi kinerja karyawannya dan juga target yang akan dicapai, karena kepemimpinan adalah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan dan seni seorang pemimpin yaitu memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan masalah yang ada didalam HokBen Citra Garden Jakarta Barat yaitu sikap pemimpin yang kurang

menghargai hasil kerja karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan/ pemimpin terhadap karyawannya, dan pemimpin yang terburu - buru dalam mengambil keputusan sehingga ini akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan di HokBen Citra Garden Jakarta Barat. Maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kepemimpinan di Hokben Citra Garden . Berikut adalah data karyawan yang berada di HokBen Citra Garden Jakarta Barat :

Tabel 1. Jumlah Data Karyawan HokBen Citra Garden Jakarta Barat Tahun 2019

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Store Manager	1
2.	Store Supervisor	5
3.	Jr. Store Supervisor	3
4.	Star Crew	14
5.	Crew	10
6.	Delivery	7
Jumlah		40

Sumber : HokBen Citra Garden Jakarta Barat

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya pada peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi kerja. Salah satu permasalahan mengenai kedisiplinan yang ada di lingkungan HokBen Citra Garden yaitu masih banyaknya karyawan yang tidak masuk karena izin atau tanpa alasan dan meningkatnya keterlambatan karyawan dalam kurun waktu 2 tahun terakhir. Berikut adalah data absensi karyawan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan HokBen Citra Raya Jakarta Barat Tahun 2018 - 2019

No.	Bulan	2018			2019		
		Alpa (Orang)	Izin (Orang)	Telat (Orang)	Alpa (Orang)	Izin (Orang)	Telat (Orang)
1	Januari	0	1	2	2	0	1
2	Februari	1	1	1	3	2	3
3	Maret	1	0	3	1	1	0
4	April	0	2	1	1	0	0
5	Mei	0	1	1	2	0	3
6	Juni	1	3	2	0	4	2
7	Juli	2	0	2	1	2	1
8	Agustus	1	0	0	0	0	1
9	September	0	2	1	0	1	2

No.	Bulan	2018			2019		
		Alpa (Orang)	Izin (Orang)	Telat (Orang)	Alpa (Orang)	Izin (Orang)	Telat (Orang)
10	Oktober	1	1	2	2	1	0
11	November	0	0	0	1	2	0
12	Desember	2	2	0	1	0	0
Total		9	13	16	12	16	10

Sumber : Tim Manajemen Hokben Citra Garden

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan tidak stabil. Dapat dilihat dari fluktuasi absensi selama 2 tahun, Jika kedepannya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan masih terus meningkat, maka dengan demikian kedisiplinan karyawan masih kurang baik. Kehadiran karyawan menjadi hal yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas

tugas menjadi terbengkalai. Kehadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mengerjakan sesuatu atau mencapai sebuah tujuan. Maka dari itu hal tersebut harus diperbaiki agar masalah kedisiplinan tidak menimbulkan masalah lainnya.

Tabel 3. Data Penilaian Kinerja Karyawan Hokben Citra Raya Jakarta Barat Tahun 2018 - 2019

Tahun	Aspek Penilaian				Rata - rata	Kriteria
	Kualitas pelayanan	Target Penjualan	Kecepatan bekerja	Tanggung jawab terhadap pekerjaan		
2018	80	90	70	70	77,5	Baik
2019	75	80	65	70	72,5	Cukup

Sumber : Tim Manajemen Hokben Citra Garden Jakarta Barat

Dengan melihat tabel kinerja karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat, maka disimpulkan bahwa terdapat kinerja yang kurang optimal dari para karyawannya sehingga nilai rata - rata yang diperoleh menurun. Ini menandakan kinerja karyawan kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Tercapainya tujuan suatu perusahaan juga dipengaruhi dari pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus. Hokben Citra Garden Jakarta Barat selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar bagi perusahaan. Pengaruh - pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan mendapatkan value yang lebih dimata masyarakat atau pun pihak yang mempunyai kepentingan.

Ada yang tidak optimal dalam menjalankan tugas pekerjaannya, dan kurang disiplin waktu. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak

manajerial terutama pimpinan perusahaan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Sesuai visi yang digunakan oleh HokBen yaitu "Membawa kebaikan untuk memelihara kehidupan masyarakat dengan menciptakan dan menyediakan makanan yang berintegritas."

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat**".

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. Disiplin Kerja

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”.

3. Kinerja Karyawan

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”.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan HokBen Citra Garden yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dan penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitian ingin membuat hasil

generalisasi dengan kesalahan yang kecil Sugiyono (2017:85). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 40 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. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,542 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung (2.786) lebih besar dibandingkan t tabel (2.026). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan HokBen Citra Garden Jakarta Barat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,659 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi t hitung (4.342) lebih besar dibandingkan t -tabel (2.026). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan HokBen Citra Garden Jakarta Barat.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y =$

$7,496+0,228X_1+0,606X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,730 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dapat dijelaskan di penelitian yang lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (21,073 > 3,24). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan HokBen Citra Garden Jakarta Barat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,542 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung (2.786) lebih besar dibandingkan t tabel (2.026). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari koefisien korelasi sebesar 0,659 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung (4.342) lebih besar dibandingkan t-tabel (2.026). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,496+0,228X_1+0,606X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,730 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai tingkat

hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dapat dijelaskan di penelitian yang lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (21.073 > 3.240). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk variabel kepemimpinan, berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai rata - rata terendah yaitu ada pada indikator KP2 dengan nilai 3,85 yang berisi pernyataan "Kurangnya pemimpin memberikan motivasi". Oleh karena itu saran untuk manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pimpinan didalam perusahaan lebih menghargai hasil kinerja karyawan, serta memberikan motivasi kepada karyawan demi terciptanya kinerja yang baik.
 - b. Untuk variabel disiplin kerja, berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai rata - rata terendah yaitu ada pada indikator DK7 dengan nilai 3,45 yang berisi pernyataan "Perusahaan tidak memberikan apresiasi bagi karyawan yang tingkat kehadirannya baik". Oleh karena itu saran untuk manajemen perusahaan agar dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang mematuhi dan menjalankan aturan dari perusahaan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
 - c. Untuk variabel kinerja, berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai rata - rata terendah yaitu ada pada indikator KN2 dengan nilai 3,70 yang berisi

pernyataan "Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan". Oleh karena itu saran untuk manajemen perusahaan harus selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pimpinan perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel - variabel lain seperti beban kerja, stress kerja, serta variabel lainnya yang juga relevan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chotamul Fajri, H. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi, Volume 1 No 2* (57-62).
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.
- Indra Marjaya, F. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2 No 1* (129-147) ISSN 2623-2634.
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol, 2*(1).
- Lidia Saputri, A. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sagulung. *Jurnal Equilibra, ISSN : 2503 - 1546*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Wa Ode Zusnita Muizu, U. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Sulawesi Tenggara. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Volume 2 No 1* (61-78) E-ISSN : 2655-5638.
- Wastuti, S. N. (1 Mei 2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sari Arta Medan. *Jurnal Psikologi, Vol 2 No 1 e-ISSN : 2598 - 8026*.



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI CENTRAL ASIA JAKARTA BARAT

^{1*}Ading Sunarto, ²Damai Larasati

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia. Metode penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif, sedangkan untuk mendapatkan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 94 responden (karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Central Asia. Teknik analisis data dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan data yang diperoleh maka hasil dan pembahasan dalam penelitian mengetahui besar kecilnya pengaruh yang di olah menggunakan perhitungan SPSS versi 24. Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Central Asia. Tingkat pengaruh atau kekuatan hubungannya sebesar 39,3% sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,514 > 3,10$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine how much influence training and work motivation on employee performance at PT. Central Asia Insurance. The research method is descriptive quantitative method, while to obtain data is done by distributing questionnaires to 94 respondents (employees). The population in this study were all employees of PT. Central Asia Insurance. The data were analyzed by using the Validity Test, Reliability Test, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient Test and Hypothesis Testing. Based on the data obtained, the results and discussion in the study determine the size of the effect that is processed using the SPSS version 24 calculation. The results of the study concluded that there is a significant influence between Training and Work Motivation on Employee Performance at PT. Central Asia Insurance. The level of influence or strength of the relationship is 39.3% while the remaining 60.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$, namely $29.514 > 3.10$, this shows that there is an effect of Training (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously on Employee Performance (Y).

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat di pengaruh oleh kualitas faktor - faktor sumberdaya yang dimiliki, seperti faktor

manusia, mesin, modal, pasar dan lain-lain. Namun di antara faktor-faktor tersebut kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya suatu kegiatan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk

menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi tersebut adalah dengan melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan yang lebih baik dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan atau kemampuan serta pengetahuan karyawan.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru ataupun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik.

Pelatihan merupakan proses timbal balik yang bersifat membantu dan mereka yang dilatih harus aktif demi keberhasilan pelatihan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, maka dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkualitas demi tercapainya kinerja yang lebih baik.

PT Asuransi Central Asia (ACA) adalah perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum, yang merupakan salah satu

perusahaan asuransi terbesar di Indonesia. Dengan jumlah seluruh karyawan mencapai seribuan lebih dari berbagai cabang, merupakan tantangan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal, demi menjaga kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, PT. Asuransi Central Asia perlu menerapkan strategi penguatan internal untuk pemberdayaan sumber daya manusia secara sistematis dari tahun ke tahun. Strategi penguatan internal yang dimaksud adalah mengadakan beberapa program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar sesuai dengan pekerjaan yang diemban. Pelaksanaan strategi ini dilakukan melalui kerja sama dengan berbagai instansi pendidikan dan konsultan terpercaya.

PT. Asuransi Central Asia menyelenggarakan pelatihan internal secara reguler dengan pengkhususan pada program peningkatan kompetensi di bidang marketing, managerial, interpersonal, dan yang terutama adalah teknik asuransi. Pelatihan diadakan di berbagai tempat seperti di kantor pusat PT. Asuransi Central Asia, di kantor cabang khusus, dan sebagian besar pelatihan tersebut diselenggarakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PT. Asuransi Central Asia yang berlokasi di Puncak, Jawa Barat.

Berikut ini tabel data program pelatihan karyawan yang diadakan oleh PT. Asuransi Central Asia dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019:

Tabel 1. Data Program Pelatihan PT. Asuransi Central Asia

Tahun	Target Program Jenis Pelatihan	Realisasi Program Pelatihan	Persentase
2016	80 Pelatihan	62 Pelatihan	77,5%
2017	80 Pelatihan	28 Pelatihan	35%
2018	80 Pelatihan	28 Pelatihan	35%
2019	80 Pelatihan	35 Pelatihan	43,75%

Sumber data: Laporan tahunan PT. Asuransi Central Asia tahun 2020

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat pada tahun 2017 dan 2018 realisasi program pelatihan karyawan mengalami penurunan secara drastis yang diadakan oleh PT. Asuransi Central Asia dari tahun

2016 sampai dengan tahun 2019. Penurunan angka realisasi program pelatihan ini disebabkan karena adanya beberapa faktor seperti pengajar yang belum memadai, adanya permasalahan internal dan adanya

tanah longsor di Puncak Bogor pada tahun 2017 dan tahun 2018 sehingga menyebabkan ditutupnya jalanan.

Fenomena ini dapat menunda tujuan pelatihan dikarenakan realisasi program pelatihan yang belum memenuhi target perusahaan. Semakin berkurang angka realisasi program pelatihan maka materi dan metode yang digunakan dalam program pelatihan pun akan berkurang. Dengan berkurangnya realisasi program pelatihan ini juga menyebabkan seluruh karyawan belum bisa mengikuti seluruh program pelatihan dan akan berpengaruh untuk kualifikasi peserta. Faktor pengajar yang belum memadai juga berpengaruh terhadap kualifikasi pelatih.

Selain pelatihan, hal yang terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Diberikannya motivasi kepada karyawan tentu saja mempunyai tujuan seperti mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan loyalitas karyawan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Menurut Winardi (2016:6) 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.

PT. Asuransi Central Asia menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas - fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawannya. Fasilitas - fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar - benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa, dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhannya. PT. Asuransi Central Asia melakukan promosi (kenaikan pangkat) secara berjenjang untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi karyawan, tetapi dilihat dari laporan tahunan PT. Asuransi Central Asia yang mendapatkan promosi di tahun 2019 hanya 112 orang dari 1.554 karyawan yang berarti masih banyak karyawan kurang motivasi untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi. Fenomena ini juga akan menimbulkan kurangnya motivasi untuk memenuhi kebutuhan akan afiliasi karna sesama karyawan menjadi mempunyai perbedaan jenjang karir. Jika masih banyak karyawan yang belum mendapatkan promosi maka motivasi kebutuhan akan kekuasaan juga akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan. Pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Dalam pekerjaannya

karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kinerja yang dimiliki masing-masing setiap individu.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja merupakan alat yang sering digunakan dalam mengukur kemampuan karyawan. Penilaian kinerja karyawan bermanfaat untuk melihat kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan menjadi dasar perencanaan perusahaan untuk kedepan nantinya. Maka dari itu, berikut adalah data kinerja karyawan berdasarkan jumlah laba setelah pajak PT. Asuransi Central Asia dari tahun 2016 sampai tahun 2019:

Tabel 2. Data Jumlah Laba Setelah Pajak PT. Asuransi Central Asia

Tahun	Jumlah Laba Setelah Pajak
2016	Rp. 525,548,000,000
2017	Rp. 388,002,000,000
2018	Rp. 301,274,000,000
2019	Rp. 253,799,000,000

Sumber data: Laporan Tahunan PT. Asuransi Central Asia tahun 2020

Berdasarkan data tersebut PT. Asuransi Central Asia memperoleh penurunan laba setelah pajak selama 4 tahun terakhir. Laba setelah pajak tahun 2017 tercatat turun 26,17% dari Rp 525,55 miliar pada tahun 2016 menjadi Rp 388 miliar pada tahun 2017 dan pada tahun 2018 tercatat turun 22,35% menjadi Rp 301,27 miliar. Kemudian pada tahun 2019 pun menurun kembali 15,76% dibanding tahun

sebelumnya menjadi Rp. 253,79 miliar. Penurunan ini disebabkan biaya operasional perusahaan dari tahun 2016 sampai tahun 2019 meningkat setiap tahunnya.

Fenomena ini menunjukkan rendahnya kinerja karyawan dari kualitas kerjadan kuantitas kerja yang ditunjukkan oleh fluktuasi jumlah laba setelah pajak selama empat tahun terakhir. Yang berarti tanggung jawab dari karyawan juga belum maksimal karna tidak mencapai tujuan perusahaan yang lebih meningkat. Sebaiknya karyawan lebih meningkatkan kerjasama antar karyawan dan membuat inisiatif agar perusahaan lebih maju.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Kinerja karyawan pada dasarnya terbentuk setelah karyawan merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan karyawan belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi dan data-data yang telah dihimpun serta rangkaian penjelasan tentang pelatihan dan motivasi kerja karyawan maka terdapat suatu permasalahan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian untuk skripsi yaitu **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat"**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sedangkan Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67) pelatihan

adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan menurut Widodo (2015:82) merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pada pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah

2. Motivasi

Secara ringkas, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, 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.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

3. Kinerja

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. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu

organisasi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Central Asia yang berjumlah 1.543 karyawan (per Maret 2020). Sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin didapat 94 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

Setelah diketahui hasil temuan dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut merepresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait hasil temuan - temuandalam penelitian ini.

1. Variabel Pelatihan

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,18 atau berada di kategori skala (3,41 - 4,20: Tinggi/Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X1) memiliki kategori skala **Baik**, dilihat dari skor tertinggi 4,28 yaitu pada pernyataan "Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan".

Berdasarkan hasil uji validitas 10 item kuisisioner memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,2006 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) berarti seluruh butir pernyataan variabel Pelatihan (X1) dinyatakan Valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisisioner r_{ca} (0,906) $>$ r_{tabel} (0,600) dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$ (Sugiyono (2013:184)),

maka varians butir item variable Pelatihan (X1) dapat dinyatakan Reliabel.

Hasil uji parsial (uji t) antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,745 $>$ 1,98638) dan $sig < 0,05$ (0,000 $<$ 0,05) sehingga H_{o1} di tolak dan H_{a1} diterima yaitu "terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daru Suryantiko & Genita Lumintang (2018), Priskila Makian (2016), Sohib Muhammad Muhibin (2018), Hery Suprayitno (2019), Aden Prawiro Sudarso (2019) serta Mulyadi (2018) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variable Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif maka terlihat nilai rata-rata yaitu 4,05 atau di berada di kategori skala (3,41 - 4,20: Tinggi/Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki kategori skala **Baik**, dilihat dari skor tertinggi 4,23 yaitu pada pernyataan "Saya giat bekerja dikarenakan adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu."

Berdasarkan hasil uji validitas 10 item kuisisioner variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,2006 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) berarti seluruh butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan Valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuisisioner r_{ca} (0,893) $>$ r_{tabel} (0,600) dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$ (Sugiyono (2013:184)), maka varians butir item variable Motivasi Kerja (X2) dapat dinyatakan Reliabel.

Hasil uji parsial (uji t) antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,520 $>$ 1,98638) dan $sig < 0,05$ (0,000 $<$ 0,05) sehingga H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterimayaitu "terdapat

pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priskila Makian (2016), Novi Susanti (2019), Sohib Muhammad Muhibin (2018), Said Abdi Mohamud (2017), Mulyadi (2018), Ading Sunarto (2020) serta Sam Cay (2019) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,87 atau di berada di kategori skala (3,41 - 4,20: Tinggi/Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki kategori skala Baik, dilihat dari skor tertinggi 4,23 yaitu pada pernyataan "Saya tidak pernah menunda - nunda pekerjaan yang atasan berikan."

Disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan tingkat Kinerja Karyawan pada indikator kerjasama karena masih terdapat skor rendah sebesar 3,21 yaitu pada pernyataan "Saya siap membantu rekan kerja saya apabila ada yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya."

Berdasarkan hasil uji validitas 10 item kuisioner variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,2006 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) berarti seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan item kuisioner r_{ca} (0,893) $>$ r_{tabel} (0,600) dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$ (Sugiyono (2013:184)), maka varians butir item variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan Reliabel.

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,514 > 3,10$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$ hal ini menunjukkan "terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Priskila Makian (2016) dan Mulyadi (2018) ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variable Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Central Asia, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian untuk variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,745 > 1,98638$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga menyebabkan hipotesis dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Berdasarkan penelitian untuk variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $7,520 > 1,98638$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga menyebabkan hipotesis dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Berdasarkan penelitian untuk variabel pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari angka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $29,514 > 3,10$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga menyebabkan hipotesis dari pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Saran

Saran yang dapat penulis kemukakan sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan adalah:

1. Dimana pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas pelatihan dalam segi kualifikasi pelatih agar peserta atau

- karyawan yang mengikuti pelatihan dapat mudah memahami materi.
2. Dimana pihak perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya untuk mengikut sertakan karyawan dalam kegiatan - kegiatan penting di perusahaan agar motivasi kerja dalam kebutuhan akan afiliasi terpenuhi.
 3. Dimana pihak perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya untuk dapat membantu sesama rekan kerja agar kerjasama di perusahaan semakin lebih baik. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap penelitian seperti prestasi kerja, disiplin atau stress kerja.
- #### DAFTAR PUSTAKA
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anonim. (2019). *Laporan Tahunan PT. Asuransi Central Asia*. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- Cay, Sam. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Guru Al Azhar BSD*. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(4), 2339-0689.
- Darmadi, Hamid. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Eka, P. D. (2020). *Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 198-207.
- Makian, Priskila. (2016). *Pengaruh Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PCI Elektronik International*. *Jurnal Akuntansi*, 4(1), 2337-7887.
- Mohamad, Said Abdi. (2017). *The Effect of Motivation on Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia*. *International Journal of Development Research*, 7(11), 2230-9926.
- Muhibin, Sohib Muhammad. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 2338-4794.
- Mulyadi. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Lestari*. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 2581-2769.
- Nurhayati, N. I. D. N., Hindarsah, I., Sos, S., Erlangga, H., Sos, S., & Maun Jamaludin, I. (2018). *Pelatihan Pembukuan Di UKM Sumpia Chantika Dewi Cimindi Cimahi*. *Laporan Program Kepakaran Fisip Unpas Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun Akademik 2016/2017*, 1-22.
- 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.
- 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).
- Rawi, R. D. P. (2017). *Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Ruing Kabupaten Ngada Ntt)*. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 15-28.

- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudarso, Aden Prawiro. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 2662-8882.
- Sudjana, Nana. (2011). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). *Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis - Jakarta Pusat)*. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok*. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). *Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College)*. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Suprayitno, Hery. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor*. *Seminar Nasional HUMANIS*, 1(1), 2746-2250.
- Suryantiko, Daru & Lumintang, Genita. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. *Jurnal EMBA*, 6(1), 351-360.
- Susanti, Novi. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resource Tbk Samarinda*. *Jurnal Ekonomi*, 20(2), 1412-6877.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.



PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUNATRONIKATAMA CIPTA JAKARTA SELATAN

¹Diana Azwina, ²Firda Devi Aulia

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01741@unpam.ac.id](mailto:dosen01741@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunatronikatama Cipta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan PT. Gunatronikatama Cipta dengan sampel sebanyak 85 responden. Data diambil dengan cara memberikan kuesioner dengan teknik sampling jenuh dan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,759 + 0,512X_1 + 0,371X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,722 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 71,5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($102,911 > 3,11$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunatronikatama Cipta.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Competence and Career Development either partially or simultaneously on Employee Performance at PT. Gunatronikatama Cipta. The method used is associative quantitative method. The population in the study were all employees of PT. Gunatronikatama Cipta with a sample of 85 respondents. Data was taken by giving a questionnaire with saturated sampling technique and analyzed using classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that Competence and Career Development simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.759 + 0.512X_1 + 0.371X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.722, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with a coefficient of determination of 71.5%, so it can be concluded that the Competence (X_1) and Career Development (X_2) variables jointly affect the Employee Performance variable (Y).) of 71.5% while the remaining 28.5% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value $F_{count} > F_{table}$ or ($102,911 > 3.11$) thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a simultaneous significant influence between Competence and Career Development on Employee Performance at PT. Gunatronikatama Cipta.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang

paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini,

perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan yang terjadi saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Kompetensi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Menjaga dan mempertahankan Kompetensi menjadi bagian penting bagi manajer disuatu perusahaan karena kompetensi mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mewujudkan kompetensi karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan Program pelatihan seperti diadakannya Gasiers Development Program, Daily Coaching.

PT Gunatronikatama Cipta adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan pajak dan penggajian yang berlokasi di Gedung Plaza Aminta Suite 304 Lt. 3 Kav.10, Jl. TB. Simatupang RT.6 RW.14 Pondok Pinang kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan 12310. Dilihat dari Kompetensi Karyawan pada PT. Gunatronikatama Cipta banyak Karyawan yang bukan lulusan Akuntansi yang tidak sesuai dengan Requirement Recruitment sehingga kompetensi karyawan masih dibidang minim akan pengetahuan dasar

perpajakan dan pengganjian. Banyak Karyawan yang tidak lulus pada program daily coacing sehingga ketika dilakukan evaluasi oleh perusahaan Karyawan tidak siap dan Level yang diberikan rendah dan tidak mencapai target perusahaan yaitu Level 2, sehingga karir dari Karyawan tersebut tidak berkembang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Pengertian kompetensi dalam organisasipublik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2014:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Edison et al (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangannya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama

kehidupan kerja seseorang. Menurut Rivai (2014) "Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan

Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan pengembangan karir yang didapatnya ia akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materi seperti perasaan rasa senang, bangga dan sebagainya.

3. Kinerja Karyawan

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

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penilaian survey, menurut Arikunto (2013:16) studi survey adalah salah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak. Survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui instrument penelitian, dan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Gunatronikatama Cipta yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS for windows versi 25 untuk mengetahui pengaruh antara variabel indenpenden Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Metode tersebut digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel bebas dan satu varuiabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Gunatronikatama Cipta

(GASI) sebanyak 85 pegawai atau responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sampling Jenuh (Sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian ini sebanyak 85 pegawai atau responden. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Deskriptif

Dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan Kompetensi para karyawan dimana Kompetensi tersebut berpengaruh bagi Karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, dan untuk meningkatkan pengetahuan dari karyawan agar perusahaan semakin berkembang, selain Kompetensi adapula Pengembangan Karir yang berperan penting dalam lingkup kerja Karyawan, pengembangan karir lebih menekankan pada pemberian kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan Karyawan untuk meraih tujuan-tujuan pribadinya dalam karir. Karyawan akan lebih terlibat dan berkomitmen dengan perusahaan yang menawarkan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan, apabila Perusahaann mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan keahlian maka hal tersebut akan mencapai tujuan sebuah perusahaan.

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

Kompetensi merupakan suatu faktor yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana apabila Kompetensi yang diberikan perusahaan baik maka timbal balik dari karyawan akan baik dan memberikan dampak positif bagi perusahaan dikemudian hari.

Berdasarkan tanggapan 85 responden yang dijadikan obyek penelitian ini, memberikan jawaban yang beragam. Diketahui dari jumlah 10 pernyataan yang diajukan pada variabel Kompetensi, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar $(34,7\% + 48,8\%) = 83,5\%$. Meskipun rata-rata skor keseluruhan diperoleh 4,15 termasuk pada rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik. Namun mengingat jumlah responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 16,5%. Maka untuk lebih baik lagi, perusahaan perlu memberikan perhatian penuh akan perlunya Kompetensi Karyawan dengan tertib menjalankan program Kompetensi yang sudah di adakan setiap hari, perminggu dan perbulan, agar perusahaan dapat bersaing dengan *competitor* dan menyesuaikan diri dengan kemajuan, perusahaan mampu menggiring Karyawan akan memiliki kemampun sesuai dengan pekerjaannya untuk meningkatkan perusahaan serta mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan tinggi.

2. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Pengembangan Karir (X₂)

Pengembangan Karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Pengembangan Karir pada dasarnya selalu diharapkan Karyawan dalam sebuah perusahaan, karena dengan Pengembangan Karir Karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk menjalankan sebuah pekerjaannya yang lebih baik lagi, apabila suatu pekerjaan dikerjakan lebih baik maka Perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan Perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan

setuju sebesar $(38,2\% + 39,9\%) = 78,1\%$. Meskipun rata-rata skor diperoleh 4,11 termasuk pada rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat jumlah responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 21,9% maka untuk lebih baik lagi perlu melakukan peningkatan Pengembangan Karir Karyawan sebagai bentuk kepercayaan Perusahaan terhadap Karyawan.

3. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas atau jumlah pekerja, kualitas ataupun mutu pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa banyak target yang dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai diperusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan akan tercapai dan perusahaan akan diuntungkan juga. Oleh karena itu kinerja karyawan tidak untuk didiamkan tetapi harus ditingkatkan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang memberikan jawaban atau tanggapan sangat setuju dan setuju sebesar $(28,8\% + 48,5\%) = 77,3\%$. meskipun rata-rata keseluruhan skor diperoleh sebesar 4,11 dimana nilai tersebut masuk pada rentang skala 3,40 - 4,19 dengan

kriteria baik, namun mengingat jumlah responden yang memberikan jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai sebesar 22,7% maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu memberikan pengertian akan miliki kompetensi yang baik dan berlomba-lomba dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.

B. Pembahasan verifikatif

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistic dapat diketahui variabel Kompetensi (X_1) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,805 atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,647 atau 64,7%. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,341 > 1,988$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nelwati Tanius, Jurnal JENIUS Vol.1 No.3, Juni (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Kristen Bethel Jakarta". Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil yang didapat pada uji t variabel pelatihan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,022 > 1,98$) dengan nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sesuai dengan pendapat Edison (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan

individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dengan adanya pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa agar Kompetensi Karyawan meningkat Perusahaan harus memberikan perhatian penuh akan perlunya pengetahuan. Untuk meningkatkan Kompetensi yaitu dengan cara Karyawan dengan tertib menjalankan program Kompetensi yang sudah di adakan setiap hari, perminggu dan perbulannya yang sudah di sediakan oleh perusahaan sehingga kinerja Karyawan maksimal dan memiliki pengetahuan serta keahlian yang baik.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui Pengembangan Karir (X_2) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,790 atau kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,624 atau 62,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,731 > 1,988$) 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 Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bachtiar Arifudin Husain, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 3, No. 1 (2020) Oktober 2020 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Persero. Tbk" dimana hasil hipotesis membuktikan bahwa secara parsial variabel

Pengembangan Karir (X_2) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan didapat hasil uji t variabel Pengembangan Karir dengan membandingkan t hitung dan t tabel, maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.441 > 1.994$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. adanya angka positif dan signifikan artinya apabila Pengembangan Karir ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gunatronikatama Cipta dan ini sesuai dengan pendapat Rivai (2014) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dengan adanya pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir pada dasarnya selalu diharapkan Karyawan dalam sebuah perusahaan, karena dengan Pengembangan Karir Karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk menjalankan sebuah pekerjaannya yang lebih baik lagi, apabila suatu pekerjaan dikerjakan lebih baik maka Perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan Perusahaan.

3. Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunatronikatama Cipta, dengan persamaan regresi adalah $Y = 3,759 + 0,512X_1 + 0,371X_2$ hasil analisis regresi menunjukkan koefisien Kompetensi sebesar 0,512, Pengembangan Karir sebesar 0,371 semuanya bertanda positif. Hal ini diartikan bahwa Kompetensi, Pengembangan Karir tinggi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika Kompetensi, Pengembangan

Karir rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh sebesar 0,715 atau 71,5% sedangkan sisanya 28,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari pengujian hipotesis menggunakan uji *statistic* diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($102,911 > 3,11$) hal ini diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan pengaruh positif dengan signifikansi secara simultan antara Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Anastasia Lisa Bintari, jurnal Ekonomi Vol. 6, No. 4 (2018) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo". Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisa data dengan menggunakan analisis regresi kinear berganda dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) memiliki statistik uji t_{hitung} sebesar 3,501 dan signifikansi sebesar 0,001 karena nilai $t \text{ sig} = 0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir (X_2) memiliki *statistic* uji t_{hitung} sebesar 2,069 dan signifikansi sebesar 0,047, karena nilai $t \text{ sig} = 0,047 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purnama Indonesia. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017:94) yang berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang

dicapai seseorang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serat waktu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Gunatronikatama Cipta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,703 + 0,855X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,805 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 64,7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,341 > 1,988)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunatronikatama Cipta.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,287 + 0,707X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 62,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,731 > 1,988)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunatronikatama Cipta.
3. Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,759 + 0,512X_1 + 0,371X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,846 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi 0,715 atau pengaruh secara simultan sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(102,911 > 3,11)$, 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 Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di PT. Gunatronikatama Cipta.

Saran

1. Variabel Kompetensi untuk jawaban pernyataan responden yang paling lemah adalah nomor 9 dengan nilai rata - rata 3,96 yaitu Rekan kerja cepat dan tanggap apabila saya meminta bantuan. Atas data responden tersebut penulis memberikan saran perusahaan untuk menambah pelatihan mengenai "*7 Habbit of Highly effective people*" tujuannya agar Karyawan mengerti akan tujuan sebuah team.
2. Variabel Pengembangan Karir untuk jawaban pernyataan responden yang paling lemah adalah nomor 6 dengan nilai rata - rata 3,58 yaitu Saya nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Atas data responden tersebut penulis memberikan saran untuk perusahaan sebaiknya menambah kebijakan terkait dengan memberikan *reward* ketika Karyawan memiliki pencapaian tertentu agar Karyawan termotivasi dan nyaman untuk berkarir diperusahaan.
3. Variabel Kinerja Karyawan untuk jawaban pernyataan responden yang paling lemah adalah nomor 4 dengan nilai rata - rata 3,66 yaitu Kuantitas / beban kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya. Atas data responden tersebut penulis memberikan saran perusahaan menjalankan uji kompetensi atas program pelatihan yang sudah dijalankan dan memberikan perhatian penuh terhadap program yang sudah dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Persero. Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3 No. 1.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmalah, L. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1 No. 3.
- Bintari, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6 No. 4.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto. (Kebumen). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. 2015: Mediatara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guruh, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2. *Jurnal JENIUS*, Vol. 1 No. 2.
- Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 343-354.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, A. (2017). pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BOGA Lestari Sentosa Indonesia. *Jurnal ekonomi*, 1.
- Hermawati, R., & Hidayat, R. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 189-211.
- Lewenussa, R., & Rawi, R. D. P. (2020). Discriminant Study with Classification of Underdeveloped and Developing City Districts in West Papua Province. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 103-117.
- Lilis, S. (Bandung). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik*. 2014: La Goods Publishing.
- Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mogi, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Hasil Belajar Siswa Sma Tunas Indonesia Bintaro. *Jrnal JENIUS*, Vol. 1 No. 2.
- 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.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 410-418.
- Rawi, R. D. P., & Kadir, M. A. A. (2018). Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Wali Kota Sorong Papua Barat). *Manajemen Dewantara*, 2(2), 87-94.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Parkit*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shaputra, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 7 No.1.
- Sudiarto. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMKN 8 Jakarta - Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.1 No.3.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 17-Kota Tangerang Selatan. *JENIUS* (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), 355-373.
- Sutoro, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2 No.1.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2017). Pengaruh penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tirta Varia Inti Pratama. *Jurnal Pendidikan*, Vol.2 No.3.
- Tanius, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Kristen Bethel Jakarta. *Jurnal JENIUS*, Vol. 1 No. 3.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi ke 5*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.



PENGARUH LOAN TO DEPOSIT RATIO (LDR) DAN CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK PERIODE 2010-2019

^{1*}Rahmat Subur, ²Muhamad Anwar

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01356@unpam.ac.id](mailto:dosen01356@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Loan to Deposit Ratio (LDR) dan Capital Adequacy Ratio (CAR) terhadap Return On Asset (ROA) pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Periode 2010-2019. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode Regresi Linier Berganda yang dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f dengan variabel X_1 Loan to Deposit Ratio (LDR), variabel X_2 Capital Adequacy Ratio (CAR), dan variabel Y Return On Asset (ROA). Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Loan to Deposit Ratio (LDR) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Return On Asset (ROA) ini ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikan LDR sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,924 > t_{tabel} 2,365$, maka h_01 ditolak h_1 diterima. Sedangkan secara parsial variabel Capital Adequacy Ratio (CAR) tidak berpengaruh terhadap Return On Asset (ROA) ini ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikan CAR sebesar $0,758 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,320 < t_{tabel} 2,365$, maka h_02 diterima h_2 ditolak. Secara simultan variabel Loan to Deposit Ratio (LDR) dan Capital Adequacy Ratio (CAR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Asset (ROA) ini ditunjukkan oleh hasil uji f dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 12,126 > f_{tabel} 4,46$, maka h_03 ditolak h_3 diterima. Loan to Deposit Ratio (LDR) dan Capital Adequacy Ratio (CAR) terhadap Return On Asset (ROA) dengan koefisien determinasi $KD = 77,6\%$, sedangkan sisanya $22,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Loan to Deposit Ratio (LDR), Capital Adequacy Ratio (CAR), Return On Asset (ROA)

Abstract

This study aims to determine the effect of Loan to Deposit Ratio (LDR) and Capital Adequacy Ratio (CAR) on Return On Assets (ROA) at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Period 2010-2019. This type of research is quantitative. The method used is the Multiple Linear Regression method using the t test and f test with the variable X_1 Loan to Deposit Ratio (LDR), variable X_2 Capital Adequacy Ratio (CAR), and variable Y Return On Assets (ROA). The type of data used is secondary data. The results showed that partially the Loan to Deposit Ratio (LDR) variable had a negative and significant effect on Return On Assets (ROA) as indicated by the results of the t test with a significant LDR value of $0.002 < 0.05$ and the value $t_{hitung} 4,924 > t_{tabel} 2,365$, then h_01 is rejected h_1 is accepted. While partially the Capital Adequacy Ratio (CAR) variable has no effect on Return On Assets (ROA), this is indicated by the results of the t test with a significant CAR value of $0.758 > 0.05$ and the value of $t_{hitung} 0.320 < t_{tabel} 2.365$, h_02 accepted h_2 rejected. Simultaneously, the Loan to Deposit Ratio (LDR) and Capital Adequacy Ratio (CAR) variables have a positive and significant effect on Return On Assets (ROA) as indicated by the results of the f test with a significant value of $0.005 < 0.05$ and a value of $f_{hitung} 12.126 > f_{tabel} 4.46$, then h_03 is rejected h_3 is accepted. Loan to Deposit Ratio (LDR) and Capital Adequacy Ratio (CAR) to Return On Assets (ROA) with coefficient of determination $KD = 77.6\%$, while the remaining 22.4% is influenced by other factors.

Keywords: Loan to Deposit Ratio (LDR), Capital Adequacy Ratio (CAR), Return On Assets (ROA)

PENDAHULUAN

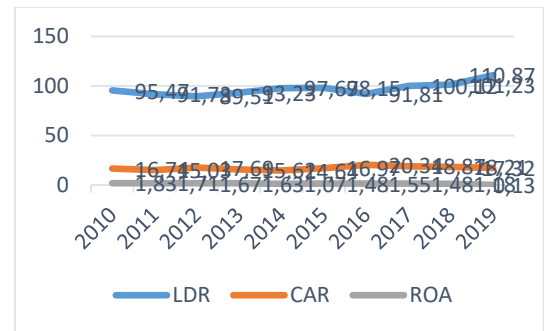
Pada Perbankan memiliki peranan yang sangat vital dalam menunjang perekonomian suatu negara, hampir setiap dari aspek kehidupan berhubungan dengan jasa perbankan. Jasa perbankan mampu membantu pembangunan suatu negara karena sesuai fungsinya sebagai lembaga intermediasi. Perbankan sebagai lembaga intermediasi atau penghubung antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang membutuhkan dana, maka pengelolaan dan perkembangannya menjadi sorotan banyak pihak.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk adalah salah satu bank BUMN yang ada di Indonesia dan berbentuk perseroan terbatas bergerak dibidang jasa keuangan perbankan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan, deposito, giro, dan investasi kemudian menyalurkannya kepada masyarakat berupa pemberian kredit. Salah satu program PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dalam pemberian kredit yaitu berupa KPR (kredit perumahan rakyat) yang dimana dalam pemberian kredit ini dapat beresiko terjadinya kredit bermasalah yang dilakukan oleh para debitur.

Laba PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk turun dalam untuk buku tahun 2019. Penyebab penurunan laba tersebut karena perseroan melakukan bersih-bersih kredit macet. Direktur Keuangan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Nixon Napitupulu menjelaskan, laba BTN di 2019 tercatat Rp 209 miliar. Angka tersebut turun 92,55 persen jika dibandingkan dengan setahun sebelumnya yang tercatat Rp 2,81 triliun. Nixon menjelaskan, penurunan laba karena perseroan menerapkan Pedoman Standar Akutansi Keuangan (PSAK) 71. Dalam PSAK 71 tersebut, bank harus memiliki cadangan kerugian penurunan nilai (CKPN) yang memadai dengan *coverage* harus di atas 100 persen di awal tahun 2020.

Berikut ini adalah data rasio keuangan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Return On Assets* (ROA) yang ada pada PT Bank

Tabungan Negara (Persero) Tbk Periode 2010-2019.



Gambar 1. Data Rasio Keuangan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Return On Assets* (ROA)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat nilai *Loan to Deposit Ratio* (LDR), *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Return On Assets* (ROA) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dari tahun ke tahun selalu terjadi pergerakan. Pada rasio *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dapat dilihat pada grafik diatas dari tahun 2010-2019 cenderung meningkat, walaupun terjadi fluktuatif setiap tahunnya dengan nilai terendah ditahun 2013 sebesar 89,51% dan nilai tertinggi ditahun 2019 sebesar 110,87%. Begitu juga nilai *Capital Adequacy Ratio* (CAR) tidak jauh berbeda dengan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) setiap tahun terjadi fluktuatif dan cenderung meningkat dari tahun 2010-2019 dengan nilai terendah 14,64% dan nilai tertinggi 20,34%. Sedangkan nilai *Return On Assets* (ROA) dari tahun 2010-2019 pada grafik menunjukkan setiap tahun terjadi fluktuatif dan cenderung menurun dengan nilai terendah 0,13% dan nilai tertinggi 1,83% .

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul "**Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Periode 2010 -2019"**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Bank

Menurut Undang-undang No. 10 tahun 1998 "Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan

menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

2. Laporan Keuangan

Menurut Fahmi (2014:22) "laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi suatu perusahaan dimana selanjutnya akan menjadi suatu informasi yang menggambarkan tentang kinerja suatu perusahaan".

Menurut Kasmir (2018:7) "laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam periode tertentu". Sedangkan menurut Sutrisno (2013:9) "laporan keuangan adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang meliputi dua laporan utama yaitu neraca dan laporan laba rugi".

3. Analisis Rasio Keuangan

Menurut Kasmir (2018:104), "rasio keuangan merupakan kegiatan membandingkan angka-angka yang ada dalam laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka lainnya". Menurut Fahmi (2014:106), "rasio keuangan adalah hasil yang diperoleh dari perbandingan jumlah, dari satu jumlah dengan jumlah lainnya".

4. Loan to Deposit Ratio

Menurut Hariyani (2010:56) "Loan to Deposit Ratio (LDR) merupakan rasio kredit yang diberikan terhadap dana pihak ketiga yang diterima oleh bank yang bersangkutan". Besarnya Loan to Deposit Ratio (LDR) akan berpengaruh terhadap laba melalui penciptaan kredit. Menurut Kasmir (2018:226), "Loan to Deposit Ratio (LDR) dapat diukur dari perbandingan antara total kredit yang diberikan terhadap total dana pihak ketiga dan modal sendiri", dapat dirumuskan sebagai berikut:
$$LDR = \frac{\text{Total Kredit}}{\text{Total Simpanan} + \text{Ekuitas}} \times 100\%$$

Bank Indonesia selaku otoritas moneter menetapkan per tanggal 1

Maret 2011 akan memberlakukan peraturan Otorisasi Jasa Keuangan (POJK) Nomor 12/19/PBI/2010 yang berisi ketentuan Loan to Deposit Ratio (LDR) pada tingkat 78%-110%.

5. Capital Adequacy Ratio

Menurut Peraturan Bank Indonesia Nomor 15/12/PBI/2013 menetapkan Capital Adequacy Ratio (CAR), yaitu kewajiban penyediaan modal minimum yang harus dipertahankan oleh setiap bank sebagai suatu proporsi tertentu dari total aktiva tertimbang menurut risiko (ATMR) sebesar 8%.

Menurut Hariyani (2010:51) "Capital Adequacy Ratio (CAR) atau rasio kecukupan modal merupakan rasio yang memperlihatkan seberapa besar jumlah seluruh aktiva bank yang mengandung risiko (kredit, penyertaan, surat berharga, dan tagihan pada bank lain) ikut dibiayai dari modal sendiri di samping memperoleh dana-dana dari sumber-sumber di luar bank".

Perhitungan rasio Capital Adequacy Ratio (CAR) sesuai dengan Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 13/24/DPNP Tahun 2011 sebagai berikut:

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

6. Return On Asset

Menurut Hariyani (2010:53) "rasio Return On Assets (ROA) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam memperoleh keuntungan (laba sebelum pajak) yang dihasilkan dari rata-rata total asset bank yang bersangkutan". Berdasarkan Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 13/24/DPNP Tanggal 25 Oktober 2011, Return On Assets (ROA) merupakan perbandingan antara laba sebelum pajak dengan rata-rata asset dalam suatu periode yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:
$$ROA = \frac{\text{Laba sebelum pajak}}{\text{Total asset}} \times 100\%$$

METODE

Jenis penelitian ini adalah dengan melakukan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan tentang fenomena yang ada menggunakan perhitungan angka-angka dari sampel data yang telah dipilih dalam penyusunan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:126) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut sugiyono (2019:127) “sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versi 26. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah time series.

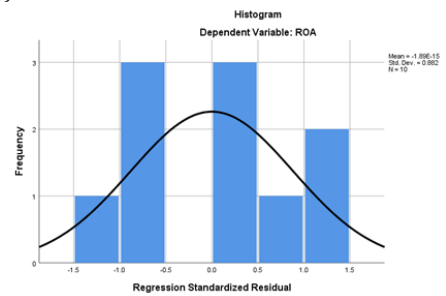
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Jumlah data atau sampel yang digunakan sebanyak 10, *Loan to Deposit Ratio* (LDR) memiliki nilai minimum sebesar 89,51, nilai maksimum sebesar 110,87, *range* sebesar 21,36, *sum* sebesar 969,79, *mean* sebesar 96,9790, dan standar deviasi sebesar 6,22838. *Capital Adequacy Ratio* (CAR) memiliki nilai minimum sebesar 14,64, nilai maksimum sebesar 20,34, *range* sebesar 5,70, *sum* sebesar 171,43, *mean* sebesar 17,1430, dan standar deviasi sebesar 1,76112. *Return On Asset* (ROA) memiliki nilai minimum sebesar 0,13, nilai maksimum sebesar 1,83, *range* sebesar 1,70, *sum* sebesar 13,73, *mean* sebesar 1,3730, dan standar deviasi sebesar 0,49498.

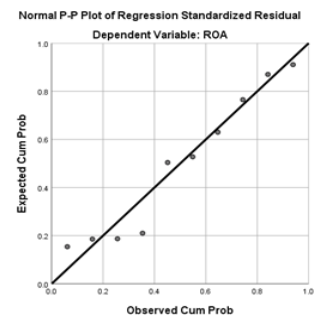
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram pada gambar diatas, residual data telah menunjukkan kurva normal, karena kurva tidak miring ke kiri maupun ke kanan akan tetapi kurva lebih cenderung ke tengah dan berbentuk seperti lonceng. Selain grafik histogram, uji normalitas dapat juga menggunakan analisis statistik P-plot yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Grafik Histogram

Dapat dilihat dari grafik normal p-plot pada gambar diatas, titik penyebaran data berada disekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk mendapatkan hasil uji yang lebih signifikan, maka dilakukan uji *non-parametric kolmogrov-smirnov* sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Kolmogrov-smirnov

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23425912
Most Extreme Differences	Absolute	.220
	Positive	.220
	Negative	-.124
Test Statistic		.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada table diatas menunjukkan bahwa, nilai signifikan yang

diperoleh sebesar 0,188 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.904	1.578		5.010	.002		
	LDR	-.070	.014	-.883	-4.924	.002	.995	1.005
	CAR	.016	.050	.057	.320	.758	.995	1.005

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Variabel LDR memiliki nilai VIF $1,005 \leq 10$ dan nilai *tolerance* $0,995 \geq 0,1$, sehingga LDR dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Variabel CAR memiliki nilai VIF $1,005 \leq 10$ dan nilai *tolerance* $0,995 \geq 0,1$, sehingga CAR dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

Jadi, dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.734	.695		-1.056	.326
	LDR	.005	.006	.246	.746	.480
	CAR	.027	.022	.408	1.237	.256

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil uji hesterokedastisitas glejser pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk nilai signifikan pada variabel LDR $0,480 > 0,05$, artinya nilai signifikan LDR lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa variabel LDR

tidak terjadi hesterokedastisitas. Nilai signifikan pada variabel CAR $0,256 > 0,05$, artinya nilai signifikan CAR lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa variabel CAR tidak terjadi hesterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.776	.712	.26562	2.254

a. Predictors: (Constant), CAR, LDR

b. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji autokorelasi Durbin Watson (DW

Test) memperoleh nilai sebesar 2,254 dengan menggunakan jumlah data (n)

= 10, jumlah variabel bebas (k) = 2, dan tingkat signifikansi 5%. Nilai batas bawah (d_L) sebesar 0,697, nilai batas atas (d_U) sebesar 1,641, nilai $4 - d_L$ sebesar 3,303 dan nilai $4 - d_U$ sebesar 2,359. Berdasarkan dengan kriteria pengambilan keputusan dikatakan tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara d_U dan $4 - d_U$ atau $d_U < d < 4 - d_U$. Hasil uji

autokorelasi dalam penelitian ini yaitu $1,641 < 2,254 < 2,359$, sehingga dapat dikatakan bahwa pada data penelitian tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier

a. Regresi Linier Sederhana

1) Uji Regresi Linier Sederhana *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Asset* (ROA)

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana *Loan to Deposit Ratio* (LDR)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.148	1.301		6.261	.000
LDR	-.070	.013	-.879	-5.215	.001

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil persamaan dari regresi linier sederhana $Y = 8,148 - 0,070X_1$.

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,148, artinya jika nilai *Loan to Deposit Ratio* (LDR) sebesar 0, maka nilai *Return On Asset* (ROA) sebesar 8,148%.
- Nilai koefisien regresi *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap

Return On Asset (ROA) sebesar -0,070, maka setiap nilai *Loan to Deposit Ratio* (LDR) mengalami peningkatan sebesar 1%, nilai *Return On Asset* (ROA) mengalami penurunan sebesar 0,070%.

2) Uji Regresi Linier Sederhana *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA)

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana *Capital Adequacy Ratio* (CAR)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.410	1.711		.824	.434
CAR	-.002	.099	-.008	-.022	.983

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil persamaan dari regresi linier sederhana $Y = 1,410 - 0,002X_2$.

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,410, artinya jika nilai *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar 0, maka nilai *Return On Asset* (ROA) sebesar 1,410%.

b) ilai koefisien regresi *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) sebesar -0,002%, maka setiap nilai *Capital Adequacy Ratio* (CAR) mengalami peningkatan sebesar 1%, nilai *Return On Asset* (ROA) mengalami penurunan sebesar 0,002%.

b. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.904	1.578		5.010	.002
LDR	-.070	.014	-.883	-4.924	.002
CAR	.016	.050	.057	.320	.758

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda $y = 7,904 - 0,070X_1 + 0,016X_2$, penjelasan dari hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 7,904, artinya jika nilai *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar 0, maka nilai *Return On Asset* (ROA) sebesar 7,904%.
- 2) Nilai koefisien regresi *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Asset* (ROA) sebesar -0,070%, maka setiap nilai *Loan to Deposit Ratio* (LDR) mengalami peningkatan sebesar 1%, nilai *Return On Asset* (ROA) akan mengalami penurunan sebesar 0,070%.
- 3) Nilai koefisien regresi *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) sebesar

0,016, maka setiap nilai *Capital Adequacy Ratio* (CAR) mengalami peningkatan sebesar 1%, nilai *Return On Asset* (ROA) akan mengalami peningkatan sebesar 0,016%.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.712	.26562

a. Predictors: (Constant), CAR, LDR

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi $R (r^2) = 0,881$, maka $KD = 0,881^2 \times 100\% = 0,776$ atau 77,6%. Sisanya $100\% - 77,6\% = 22,4\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) berpengaruh sebesar 77,6 % terhadap *Return On Asset* (ROA), sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.711	2	.856	12.126	.005 ^b
	Residual	.494	7	.071		
	Total	2.205	9			

a. Dependent Variable: ROA
b. Predictors: (Constant), CAR, LDR

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji hipotesis simultan (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} 12,126 > F_{tabel} 4,46$ dengan signifikan $0,005 < 0,05$, berdasarkan hipotesis maka h_{03} ditolak h_{a3}

diterima. Kesimpulannya bahwa *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

b. Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.904	1.578		5.010	.002
	LDR	-.070	.014	-.883	-4.924	.002
	CAR	.016	.050	.057	.320	.758

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan tabel diatas, dapat diformulasikan dalam model

persamaan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = (a/2 ; n - k - 1) = (0,05/2 ; 10 - 2 - 1) = 0,025 ; 7 = 2,365$$

1) *Loan to deposit Ratio* (LDR)

terhadap *Return On Asset* (ROA)

Diketahui nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,924 > t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,365$, berdasarkan hipotesis H_{01} ditolak H_{a1} diterima. Kesimpulannya bahwa *Loan to Deposit Ratio* (LDR) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

2) *Capital Adequacy Ratio* (CAR)

terhadap *Return On Asset* (ROA)

Diketahui nilai signifikan sebesar $0,758 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $0,320 < t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,365$, berdasarkan hipotesis H_{02} diterima H_{a2} ditolak. Kesimpulannya bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA).

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Asset* (ROA)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik secara parsial (uji t) yang telah dilakukan diatas, diperoleh nilai t_{hitung} dari *Loan to Deposit Ratio* (LDR) sebesar $4,924$ nilai ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar $2,365$. Nilai signifikan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) sebesar $0,002$ lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan sebesar $0,05$. Jadi apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka berdasarkan hipotesis H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Kesimpulannya bahwa *Loan to Deposit Ratio* (LDR) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Suwandi dan Oetomo (2017) yang menyatakan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA). Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari peling dan

sedana (2018) yang menyatakan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) berpengaruh positif signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

2. Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik secara parsial (uji t) yang telah dilakukan diatas, diperoleh nilai t_{hitung} dari *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar $0,320$ nilai ini lebih kecil daripada nilai t_{tabel} sebesar $2,365$. Nilai signifikan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar $0,758$ lebih besar daripada nilai signifikan yang ditetapkan sebesar $0,05$. Jadi apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka berdasarkan hipotesis H_{02} diterima H_{a2} ditolak. Kesimpulannya bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) tidak berpengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Rahman dan Isywardhana (2019) yang menyatakan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) tidak berpengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA). Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Rembet dan Baramuli (2020) yang menyatakan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

3. Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik secara simultan (uji F) yang telah dilakukan, diperoleh nilai F_{hitung} dari *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar $12,126$, nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} sebesar $4,46$. Dengan nilai signifikan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar $0,005$ lebih kecil dari nilai signifikan yang ditetapkan sebesar $0,05$. Jadi apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka berdasarkan hipotesis H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Kesimpulannya bahwa *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA). Dari nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) adalah 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan pada *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Asset* (ROA), dengan hasil nilai uji $t_{\text{hitung}} 4,924 > t_{\text{tabel}} 2,365$. Nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 8,148 - 0,070X_1$, berdasarkan hipotesis maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh pada *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA), dengan hasil nilai uji $t_{\text{hitung}} 0,320 < t_{\text{tabel}} 2,365$. Nilai signifikan $0,758 > 0,05$. Dengan hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 1,1410 - 0,002X_2$, berdasarkan hipotesis maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak.
3. Hasil penelitian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pada *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA), dengan hasil nilai uji $F_{\text{hitung}} 12,126 > F_{\text{tabel}} 4,46$. Nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan hasil persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 7,904 - 0,070X_1 + 0,016X_2$, berdasarkan hipotesis maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dan dari nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) adalah 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4%

dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

- Fahmi, I. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Hantono. (2018). *Konsep Analisa Laporan Keuangan Dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

- 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, S., S. (2015). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hariyani, I. (2010). *Restrukturisasi dan Penghapusan Kredit Macet*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Harjito, A., & Martono. (2014). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hasibuan, M., S., P. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Keown, A., J. (2011). *Manajemen Keuangan Prinsip & Penerapan*. Jakarta: PT Indeks.
- Lubis, F., A, Isynuwardhana, D. & Dillak, V., J. (2017). Pengaruh LDR, NPL, CAR, NIM, BOPO terhadap ROA (Studi kasus pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI Tahun 2012-2015). *e-Proceeding of Management*, 4(3), 2355-9357.
- Munawir. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty.
- Najmudin. (2011). *Manajemen Keuangan dan aktualisasi Syar'iyah Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas'adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- Peling, I., A., A. & Sedana, I., B., P. (2018). Pengaruh LDR, NPL, dan BOPO terhadap Profitabilitas pada PT BPD Bali Periode Tahun 2009-2016. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(6). 2302-8912.
- Pratiwi, L., P., S., W. & Wiagustini, N., L., P. (2015). Pengaruh CAR, BOPO, NPL dan LDR terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan yang terdaftar di BEI Periode 2011-2013. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4), 2137-2166.
- 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.
- Rahman, R., A. & Isywardhana, D. (2019). Pengaruh CAR, LDR, dan NPL terhadap Profitabilitas pada Industri Perbankan yang terdaftar di BEI Tahun 2013-2017. *e-Proceeding Management*. 6(1). 2335-9357.
- Rembet, W., E., C. & Baramuli, D., N. (2020). Pengaruh CAR, NPL, NIM, BOPO, LDR terhadap Return On Asset (ROA) (Studi Pada Bank Umum Swasta Nasional Devisa yang Terdaftar Di BEI Tahun 2015-2018). *Jurnal EMBA*. 8(3). 2303-1174.
- Sofyan, M. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi Profitabilitas Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Inspirasi bisnis dan Manajemen*, 3(1), 2579-9401.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suhartono, A., Jati, W., & Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Earning Per Share Dan Return On Asset Terhadap Harga Saham Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2018. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(3), 182-194.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Keuangan. Teori, Konsep, Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.



PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA) DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT. ASURANSI RAMAYANA, TBK PERIODE 2010-2019

¹*Nani, ²Saeful Sidik

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Return On Asset (ROA) dan Earning Per Share (EPS) terhadap Harga Saham PT. Asuransi Ramayana Tbk. Periode 2010-2019 jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode regresi linear berganda menggunakan uji t dan uji F dengan variable 1 Return On Asset (ROA), variable 2 Earning Per Share (EPS) dan variable Y Harga Saham. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Return On Asset (ROA) dan Earning Per Share (EPS) terhadap Harga Saham dengan koefisien determinasi $KD = 80,10\%$ sedangkan sisanya $19,90\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan variable Return On Asset (ROA) dan Earning Per Share (EPS) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai Fhitung $14,073$ lebih besar dari Ftabel $4,74$ dengan signifikan $0,004$ lebih kecil dari $0,05$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan $F_{signifikan} < 0,05$.

Kata Kunci: Return On Asset (ROA), Earning Per Share (EPS), Harga Saham

Abstract

This study aims to determine the effect of Return On Assets (ROA) and Earning Per Share (EPS) on the stock price of PT. Asuransi Ramayana Tbk. The period 2010-2019 this type of research is quantitative. The research method used is multiple linear regression method using t test and F test with variable 1 Return On Assets (ROA), variable 2 Earning Per Share (EPS) and variable Y Stock Price. The type of data used is secondary data. Based on the results of the study showed that the magnitude of the influence of Return On Assets (ROA) and Earning Per Share (EPS) on stock prices with a coefficient of determination $KD = 80.10\%$ while the remaining 19.90% was influenced by other variables. Simultaneously, the Return On Assets (ROA) and Earning Per Share (EPS) variables have a significant effect on stock prices. This is shown by the results of the F test with an Fcount of 14.073 greater than Ftable 4.74 with a significant 0.004 less than 0.05 or ($F_{count} > F_{table}$) and $F_{significant} < 0.05$

Keywords: Return On Asset (ROA), Earning Per Share (EPS), Stock Price

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.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menggabungkan dan mengorganisasikan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang dan jasa guna untuk dijual. Adapun tujuan perusahaan adalah untuk memaksimalkan nilai perusahaan dan mensejahterakan para pemegang saham. Memaksimalkan nilai pemegang saham dapat ditempuh dengan cara memaksimalkan nilai sekarang atau "present value", semua keuntungan pemegang saham yang diharapkan dapat diperoleh di masa yang akan datang.

Harga saham merupakan nilai sekarang dari penghasilan yang akan diterima oleh pemodal dimasa yang akan datang. Harga saham menunjukkan prestasi perusahaan yang bergerak searah dengan kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki prestasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaannya yang tercermin dari laporan keuangan perusahaan, sehingga investor akan tertarik untuk berinvestasi pada perusahaan tersebut. Peningkatan permintaan investor terhadap perusahaan tersebut akan menyebabkan harga saham perusahaan yang bersangkutan cenderung meningkat pula. Laporan keuangan perusahaan dapat menjadi acuan bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi, seperti menjual, membeli atau menanam saham. Harga saham setiap waktu dapat berubah-ubah tergantung pada besarnya penawaran dan permintaan investor akan saham tersebut.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi naik turunnya harga saham suatu perusahaan adalah faktor internal dan faktor eksternal perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan faktor internal perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan perusahaan. Faktor internal perusahaan yang digunakan berupa rasio-rasio keuangan seperti rasio profitabilitas yang diproksikan dengan *Return on Asset* (ROA) dan rasio pasar yang diproksikan dengan *Earning Per Share* (EPS).

Return On Asset (ROA) adalah rasio profitabilitas yang mengukur seberapa besar perusahaan dapat meningkatkan laba bersih perusahaan dengan menggunakan seluruh asset yang dimiliki perusahaan. Semakin besar ROA menunjukkan bahwa keuntungan/laba yang dicapai perusahaan semakin besar, sehingga akan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Meningkatnya permintaan akan saham tersebut nantinya akan dapat meningkatkan harga saham perusahaan tersebut di pasaran.

Earning Per Share (EPS) merupakan rasio pasar yang digunakan untuk

mengukur seberapa besar pengakuan pasar akan suatu perusahaan dengan membandingkan antara laba bersih dengan jumlah lembar saham yang beredar di pasaran. *Earning Per Share* (EPS) yang meningkat menandakan bahwa perusahaan berhasil meningkatkan kemakmuran investor dengan berupa pembagian dividen. Hal ini dapat meningkatkan permintaan investor akan saham yang nantinya akan menyebabkan semakin meningkat pula harga saham perusahaan tersebut.

Penulis memilih rasio *Return On Asset* (ROA) sebagai variable X1, dimana sebagai alat analisis harga saham, karena *Return On Asset* (ROA) merupakan rasio yang mewakili pengambilan atas seluruh aktivitas perusahaan. Sementara *Earning Per Share* (EPS) sebagai variable X2. karena EPS menunjukkan berapa rupiah laba yang diterima investor atas setiap lembar saham. Kedua variabel tersebut diduga menjadi pertimbangan para investor dalam membeli saham dan memiliki keuntungan dapat mempengaruhi harga saham. Berikut ini adalah Tabel Hasil *Return On Asset* (ROA) PT.Asuransi Ramayana Tbk Tahun 2010-2019:

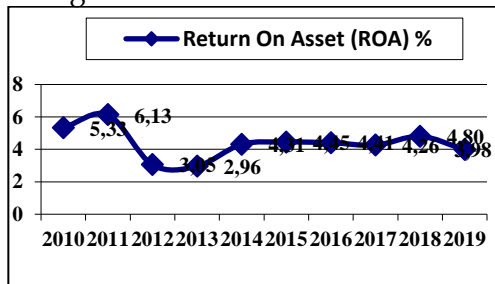
Tabel 1. Hasil Data *Return On Asset* (ROA) PT. Asuransi Ramayana Tbk. Tahun 2010 - 2019

Tahun	<i>Return On Asset</i> (ROA) %
2010	5.33
2011	6.13
2012	3.09
2013	2.96
2014	4.31
2015	4.45
2016	4.41
2017	4.26
2018	4.80
2019	3.98

Sumber: Laporan keuangan PT. Asuransi Ramayana Tbk. Data diolah.

Pada Tabel 1. perhitungan *Return on Asset* (ROA) PT.Asuransi Ramayana.Tbk mengalami fluktuatif setiap tahunnya, terlihat pada tahun 2010 sebesar 5,33% dan pada tahun 2011 mengalami peningkatan sebesar 6,13%, akan tetapi di tahun 2012 terjadi penurunan menjadi 3.05% dan mengalami penurunan di tahun 2013

menjadi 2,96%. Pada tahun 2014 terjadi peningkatan yaitu sebesar 4,31% dan terjadi peningkatan kembali di tahun 2015 sebesar 4,45% akan tetapi pada tahun 2016 terjadi penurunan menjadi 4,41% dan 2017 penurunan kembali terjadi menjadi 4,26%. Pada tahun 2018 terjadi peningkatan menjadi 4,80% dan terjadi penurunan menjadi 3,98% pada tahun 2019. Berdasarkan hasil data perhitungan presentase *Return On Asset* (ROA), yang disajikan dalam Tabel 1. tersebut di atas dapat dilihat perubahan nilainya melalui bentuk grafik berikut ini:



Gambar 1. Return On Asset (ROA)

Return On Asset (ROA) adalah rasio profitabilitas yang mengukur seberapa besar perusahaan dapat meningkatkan laba bersih perusahaan dengan menggunakan seluruh aset yang dimiliki perusahaan. Semakin besar ROA menunjukkan bahwa keuntungan/laba yang dicapai perusahaan semakin besar, sehingga akan menarik minat investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Meningkatnya permintaan akan saham tersebut nantinya akan dapat meningkatkan harga saham perusahaan tersebut di pasaran.

Menurut Kasmir (2013:207), mendefinisikan *Earning Per Share* (EPS) sebagai berikut : “Rasio laba per lembar saham atau disebut juga rasio nilai buku, merupakan rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham.”

Menurut Darmadji & Fakhrudin (2012:154), mendefinisikan *Earning Per Share* (EPS) sebagai berikut : “*Earning Per Share* (EPS) adalah rasio yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba untuk setiap lembar saham yang beredar”.

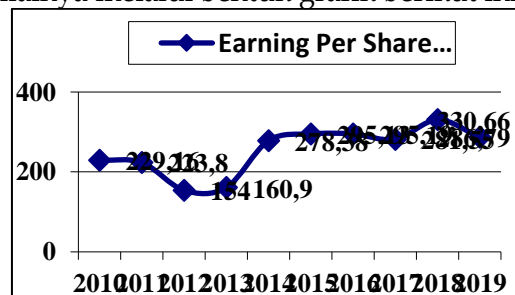
Menurut Irham Fahmi (2012:96), mendefinisikan *earning per share* sebagai berikut : “*Earning Per Share* (EPS) adalah bentuk pemberian keuntungan yang diberikan kepada para pemegang saham dari setiap lembar saham yang dimiliki.”

Tabel 2. Hasil Data Perhitungan *Earning Per Share* (EPS) PT.Asuransi Ramayana Tbk.

Tahun 2010 – 2019

Tahun	<i>Earning Per Share</i> (EPS)
2010	229.16
2011	223.80
2012	154.00
2013	160.90
2014	278.38
2015	295.13
2016	295.19
2017	281.55
2018	330.66
2019	286.79

Pada perhitungan *Earning Per Share* (EPS) PT.Asuransi Ramayana.Tbk juga mengalami fluktuatif setiap tahunnya, terlihat pada tabel 1.2, *Earning Per Share* pada tahun 2010 sebesar 229,16 dan terjadi penurunan pada tahun 2011 sebesar 223,80, pada tahun 2012 kembali turun menjadi 154,00. Pada tahun 2013 *Earning Per Share* mengalami peningkatan kembali pada 160,90 ditahun 2014 mengalami kenaikan yang cukup signifikan menjadi 278,38 dan mengalami peningkata kemblai menjadi 295,13 ditahun 2015. Sedangkan pada tahun 2016 *Earning Per Share* terjadi kenaikan menjadi 295,19 dan terus turun di tahun 2017 menjadi 281,55. Pada tahun 2018 *Earning Per Share* mengalami peningkatan sebesar 330,66% dan turun di tahun 2019 menjadi 286,79. Berdasarkan hasil data perhitungan presentase *Earning Per Share* (EPS), yang disajikan dalam Tabel 2. tersebut di atas dapat dilihat perubahan nilainya melalui bentuk grafik berikut ini:



Gambar 2. Earning Per Share (EPS)

Earning Per Share (EPS) merupakan rasio pasar yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengakuan pasar akan suatu perusahaan dengan membandingkan antara laba bersih dengan jumlah lembar saham yang beredar di pasaran. EPS yang meningkat menandakan bahwa perusahaan berhasil meningkatkan kemakmuran investor dengan berupa pembagian dividen. Hal ini dapat meningkatkan permintaan investor akan saham yang nantinya akan menyebabkan semakin meningkat pula harga saham perusahaan tersebut.

Harga saham merupakan nilai sekarang dari penghasilan yang akan diterima oleh pemodal dimasa yang akan datang. Harga saham menunjukkan prestasi perusahaan yang bergerak searah dengan kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki prestasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaannya yang tercermin dari laporan keuangan perusahaan, sehingga investor akan tertarik untuk berinvestasi pada perusahaan tersebut. Peningkatan permintaan investor terhadap perusahaan tersebut akan menyebabkan harga saham perusahaan yang bersangkutan cenderung meningkat pula.

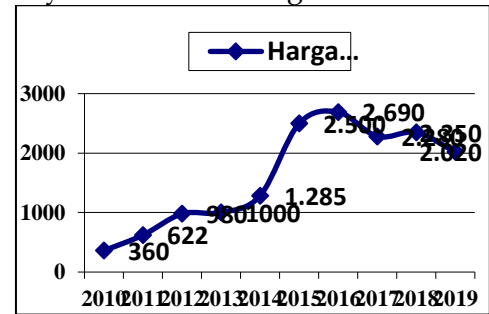
Tabel 3. Hasil Data Harga Saham PT.Asuransi Ramayana Tbk. Tahun 2010 - 2019

Tahun	Harga Saham Rp
2010	360
2011	622
2012	980
2013	1000
2014	1,285
2015	2,500
2016	2,690
2017	2,280
2018	2,350
2019	2,020

Berdasarkan data tabel di atas kita dapat mengetahui bahwa harga saham PT.Asuransi Ramayana Tbk. dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2010 harga saham mempunyai nilai sebesar Rp.360 mengalami kenaikan mulai dari tahun 2011 sebesar Rp.622, Tahun 2012 mengalami kenaikan sebesar Rp.980 dan 2013 sebesar Rp1,000, tahun 2014 sebesar Rp.1,285 lalu pada tahun

2015 sebesar Rp.2,500, tahun 2016 sebesar Rp.2,690. Harga saham terjadi penurunan di tahun 2017 yaitu sebesar Rp.2.280, akan tetapi mengalami kenaikan kembali pada tahun 2018 sebesar Rp.2,350 dan di tahun 2019 penurunan kembali terjadi pada harga Rp.2,020.

Berdasarkan hasil data perhitungan Harga Saham yang disajikan dalam Tabel tersebut di atas dapat dilihat perubahan nilainya melalui bentuk grafik berikut ini:



Gambar 3. Hasil Data Harga Saham PT.

Asuransi Ramayana Tbk. Tahun 2010 - 2019

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Return On Asset (ROA) dan Earning per Share (EPS) terhadap Harga Saham pada PT.Asuransi Ramayana Tbk. Periode 2010-2019”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Saham

Menurut Tjiptono Darmadji dan Hendy M. Fakhruddin (2012:5) Saham dapat didefinisikan sebagai tanda penyertaan atau kepemilikan sesepangan atau badan dalam suatu perusahaan atau perseroan terbatas. Wujud saham adalah selembar kertas yang merangkan bahwa pemilik kertas tersebut adalah pemilik perusahaan yang menerbitkan surat berharga tersebut. Porsi kepemilikan ditentukan oleh seberapa besar pernyataan yang ditanamkan perusahaan tersebut.

Menurut Irham Fahmi (2015:81) “saham merupakan salah satu instrument pasar modal yang paling banyak diminati oleh investor, karena mampu memberikan tingkat pengembalian yang menarik. Saham adalah kertas yang tercantum dengan

kelas nilai nominal, nama perusahaan, dan diikuti dengan hak dan kewajiban yang telah dijelaskan kepada setiap pemegangnya”.

Menurut Eduardus Tandelilin (2010:81) mendefinisikan bahwa saham sebagai berikut : “Saham merupakan surat bukti kepemilikan atas aset-aset perusahaan yang menerbitkan saham. Dengan memiliki saham suatu perusahaan, maka investor akan mempunyai hak terhadap pendapatan dan kekayaan perusahaan, setelah dikurangi dengan pembayaran semua kewajiban perusahaan.”

Menurut Kasmir (2016:185) saham merupakan surat berharga yang bersifat kepemilikan. Artinya pemilik saham merupakan pemilik perusahaan, semakin besar saham yang dimilikinya maka semakin besar pula kekuasaannya di perusahaan tersebut. Keuntungan yang diperoleh dari saham dikenal dengan nama dividen dan pembagiannya ditentukan dalam Rapat Umum Pemegang Saham atau RUPS.

2. *Return On Assets* (ROA)

Return On Assets (ROA) merupakan salah satu rasio profitabilitas. Dalam analisis laporan keuangan, rasio ini paling sering disoroti, karena mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan menghasilkan keuntungan. *Return On Assets* (ROA) mampu mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan pada masa lampau untuk kemudian diproyeksikan di masa yang akan datang. *Assets* atau aktiva yang dimaksud adalah keseluruhan harta perusahaan, yang diperoleh dari modal sendiri maupun dari modal asing yang telah diubah perusahaan menjadi aktiva-aktiva perusahaan yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Pengertian *Return On Asset* menurut para ahli sebagai berikut:

a. Menurut Eduardus Tandelilin (2010:372), *Return On Assets* menggambarkan sejauh mana

kemampuan aset-aset yang dimiliki perusahaan bisa menghasilkan laba.

b. Menurut Kasmir (2016:201), *Return On Assets* merupakan rasio yang menunjukkan hasil atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan.

c. Menurut Fahmi (2012:98), *Return On Assets* melihat sejauh mana investasi yang telah ditanamkan mampu memberikan pengembalian keuntungan sesuai dengan yang diharapkan dan investasi tersebut sebenarnya sama dengan aset perusahaan yang ditanamkan atau ditempatkan.

3. *Earning Per Share* (EPS)

Menurut Kasmir (2016:207), mendefinisikan *Earning Per Share* (EPS) sebagai berikut : “Rasio laba per lembar saham atau disebut juga rasio nilai buku, merupakan rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham.”

Menurut Darmadji & Fakhrudin (2012:154), mendefinisikan *Earning Per Share* (EPS) sebagai berikut : “*Earning Per Share* (EPS) adalah rasio yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba untuk setiap lembar saham yang beredar”.

Menurut Irham Fahmi (2012:96), mendefinisikan *earning per share* sebagai berikut : “*Earning Per Share* (EPS) adalah bentuk pemberian keuntungan yang diberikan kepada para pemegang saham dari setiap lembar saham yang dimiliki.”

Menurut Abdul Halim (2005:16), mendefinisikan *earning per share* sebagai berikut : “Laba per saham adalah keuntungan bersih setelah pajak yang diperoleh emiten dengan jumlah saham yang beredar”.

METODE

Dalam penelitian menganalisis bagaimana Pengaruh variable *Earning Per Share* (EPS) dan *Return On Asset* (ROA) terhadap Harga Saham Jenis penelitian ini adalah dengan melakukan penelitian

deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan tentang fenomena yang ada menggunakan perhitungan angka-angka dari sampel data yang telah dipilih dalam penyusunan skripsi ini

Menurut Wiratna Sujarweni (2014 : 65) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh penelitian atau di teliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari subyek penelitian maka populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain. Menurut wiratana Sujarweni (2014 : 65) sample adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitan. Sample dalam penelitian ini adalah laporan keuangan PT. Asuransi Ramayana Tbk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian mengenai Pengaruh *Return On Asset* (ROA) dan *Earning Per Share* (EPS) terhadap Harga Saham PT.Asuransi Ramayana Tbk. Didapat hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Return On Asset* (ROA) Terhadap Harga Saham

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Nilai thitung dari *Return On Asset* (ROA) lebih tinggi dari nilai ttabel atau $(-2.893 > \text{ttabel } 2,3645)$ dengan nilai signifikansi 0,023 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi $(0,023 < 0,05)$. Nilai t negatif menunjukkan bahwa *Return On Asset* (ROA) mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Harga Saham. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Return On Asset* (ROA) berpengaruh signifikan terhadap perubahan Harga Saham. Hal ini berarti bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.

2. Pengaruh *Earning Per Share* (EPS) terhadap Harga Saham

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Nilai thitung dari *Earning Per Share* (EPS) lebih besar dari nilai ttabel atau $(5.234 > \text{ttabel } 2,3645)$ dengan nilai signifikansi 0,001 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi $(0,001 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Earning Per Share* (EPS) berpengaruh signifikan terhadap perubahan Harga Saham. Hal ini berarti bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

3. Pengaruh *Return On Asset* (ROA) dan *Earning Per Share* (EPS) terhadap Harga Saham.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada hipotesis dengan menggunakan *Software Statistic Product and Service Solution* (SPSS) Versi 26, diperoleh hasil : Berdasarkan *Output* tabel 4.12, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai Fhitung 14.073 lebih besar dari Ftabel 4,74 dengan signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05 atau $(\text{Fhitung} > \text{Ftabel})$ dan Fsignifikan $< 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Return On Asset* (ROA) dan *Earning Per Share* (EPS) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap harga saham.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara parsial variabel *Return On Asset* (ROA) berpengaruh negatif terhadap harga saham PT.Asuransi Ramayana Tbk. Dengan hasil hitung Nilai thitung dari *Return On Asset* (ROA) lebih tinggi dari nilai ttabel atau $(-2.893 > \text{ttabel } 2,3645)$ dengan nilai signifikansi 0,023 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi $(0,023 < 0,05)$. Nilai ttabel negatif menunjukkan bahwa *Return On Asset* (ROA) mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Harga Saham. Hal ini berarti bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.
2. Secara parsial variable *Earning Per Share* (EPS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap harga saham PT.Asuransi Ramayana Tbk. Dengan hasil hitung

ttabel atau (5.234 > ttabel 2,3645) dengan nilai signifikansi 0,001 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi (0,001 < 0,05). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

3. Secara simultan variable Return On Asset (ROA) dan Earning Per Share (EPS) berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham PT.Asuransi Ramayana Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 14.073 lebih besar dari Ftabel 4,74 dengan signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 atau (Fhitung > Ftabel) dan Fsignifikan < 0,05).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan mengenai Return On Asset (ROA) dan Earning Per Share (EPS) terhadap Harga Saham PT.Asuransi Ramayana Tbk. penulis akan menyampaikan saran dan masukan dengan harapan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan PT.Asuransi Ramayana Tbk. Untuk terus memperbaiki dan menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi sehingga dapat membuat investor tertarik untuk menanamkan modalnya di perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus dapat meningkatkan kepercayaan terhadap pemegang saham dengan menunjukkan kinerja perusahaan yang lebih baik dalam menyampaikan informasi mengenai perkembangan perusahaan dan laporan keuangan.

2. Bagi Investor

Bagi para investor atau calon investor disarankan agar benar-benar memperhatikan faktor-faktor fundamental atau rasio keuangan perusahaan sebelum memutuskan untuk berinvestasi di perusahaan tersebut. Khususnya investasi dalam bentuk saham hendaknya para investor melakukan pengamatan mengenai kinerja keuangan perusahaan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperpanjang periode tahun penelitian agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih mencerminkan kondisi yang sesungguhnya dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi harga saham baik faktor fundamental maupun faktor ekonomi lainnya untuk mengukur seberapa besar pengaruh terhadap Harga Saham.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agus, Sartono. 2011. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPF.
- Anwar, Z., Kahar, M. S., Rawi, R. D. P., Nurjannah, N., Suaib, H., & Rosalina, F. (2020). Development of Interactive Video Based Powerpoint Media In Mathematics Learning. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2), 167-177.
- Arikunto, S, Suhardjono & Supardi. (2013). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, Musdalifah (2015:80), *Manajemen Investasi, fundamental, teknikal, perilaku investor dan return saham*. Yogyakarta: Deepublish.
- Brigham, Eugene F. Dan Houston F. Joel. 2010. *Manajemen Keuangan*. Buku satu. Edisi Kesebelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Darmadji, Tjiptono dan Hendy M. Fakhruddin. 2012, *Pasar Modal Di Indonesia*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat
- Eduardus Tendelilin. 2010. *Portofolio dan Investasi : Teori & Aplikasi*, BPF UGM, Yogyakarta.
- Ekananda, Mahyus. 2015. *Ekonometrika Dasar Untuk Penelitian Ekonomi, Sosial dan Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim Abdul. 2005. *Analisis Investasi*, Edisi 2. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Hanadelansa, H., & Rawi, R. D. P. (2019). Analisis Audit Operasional Atas Pemberian Kredit Pemilikan Rumah Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Panakukkang Di Kota Makassar. *SENTRALISASI*, 8(1), 33-42.
- 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 Syafri. 2015. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hartono, Jogyianto. 2016. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.
- Hidayat, A., & Sunarsi, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dana Pihak Ketiga Dan Dampaknya Terhadap Profitabilitas (Survey Pada Bpr Syariah Di Jawa Barat Tahun 2014-2017). *Jurnal Proaksi*, 7(1), 54-65.
- Jogyianto, H.M. (2010). Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi Ketujuh. BPFE. Yogyakarta. Kasmir. 2010. *Pengantar Manajemen Keuangan* Edisi Pertama Cetakan Kedua, Kencana Jakarta.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Meilia Nur Indah Susanti, Statistik Deskriptif dan Induktif, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2010.
- Muhardi Werner R. 2013 . Analisis Laporan Keuangan Proyeksi dan Valuasi Saham. Jakarta : Salemba empat.
- Musthafa. 2017. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Nofiana, L., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Inventory Round Ratio and Activities Round Ratio of Profitability (ROI). *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(1), 95-103.
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas'adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- Nuryani, Y., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Current Ratio and Debt to Equity Ratio on Deviding Growth. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(2), 304-312.
- 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.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Suhartono, A., Jati, W., & Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Earning Per Share Dan Return On Asset Terhadap Harga Saham Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2018. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(3), 182-194.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

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