

pISSN: 2797-3786

eISSN: 2776-1568

*Jurnal*

# PERKUSI

PEMASARAN, KEUANGAN & SUMBER DAYA MANUSIA



**J. PERKUSI**

**Vol. 1 No. 4 Oktober 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. 4, Oktober 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 Oktober 2021**

**Tim Redaksi**



## DAFTAR ISI

- <sup>1</sup>Ayu Nilam Sari, <sup>2</sup>Retno Dewi Wijiastuti**  
**PENGARUH CITA RASA DAN CITRA MEREK MIE SEDAAP TERHADAP**  
**MINAT BELI KONSUMEN DI TOKO CITRA JAYA KOTA SORONG**  
Hal. 439 - 445
- <sup>1</sup>Adi Suparwo, <sup>2</sup>Penny Rahmadewi**  
**PENGARUH KUALITAS PRODUK, KUALITAS INFORMASI DAN**  
**KEPERCAYAAN PELANGGAN TERHADAP MINAT BELI ONLINE DI**  
**LAZADA**  
Hal. 446 - 456
- <sup>1</sup>Yulius Frits Momot, <sup>2</sup>Mitta Muthia Wangsi, <sup>3</sup>Kamaluddin, <sup>4</sup>Ahmad Jamil**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELAYANAN PEGAWAI TERHADAP**  
**KEPUASAN MASYARAKAT PADA KANTOR KELURAHAN KLAMANA**  
**KOTA SORONG**  
Hal. 457 - 463
- <sup>1</sup>Heri Erlangga, <sup>2</sup>Nurjaya, <sup>3</sup>Denok Sunarsi, <sup>4</sup>Mahnun Mas'adi, <sup>5</sup>Jasmani**  
**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP**  
**KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN SEPEDA MOTOR HONDA**  
**DI PT PANCA SAKTI PERKASA DI BINTARO**  
Hal. 464 - 472
- <sup>1</sup>Akmaludin, <sup>2</sup>Bunga Astra Gracia**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMIN**  
**MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BBPPMPV) BISNIS DAN PARIWISATA**  
Hal. 473 - 480
- <sup>1</sup>Andri Kurniawan, <sup>2</sup>Isep Amas Priatna**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KEPOLISIAN POLISI SEKTOR (POLSEK) PONDOK AREN**  
Hal. 481 - 486
- <sup>1</sup>Dewi Nari Ratih Permada, <sup>2</sup>Yhonanda Harsono**  
**ANALISIS PEMBELAJARAN DARING TERHADAP PRESTASI MAHASISWA**  
**MANAJEMEN UNIVERSITAS PAMULANG DI ERA NEW NORMAL**  
Hal. 487 - 492
- <sup>1</sup>Ela Hulasoh, <sup>2</sup>Sri Wulandari**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA PT MATA MILENIAL INDONESIA**  
Hal. 493 - 499
- <sup>1</sup>Dede Andi, <sup>2</sup>Firhana El Iftiahanis**  
**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA PT PRITHO JAKARTA BARAT**  
Hal. 500 - 504



- <sup>1</sup>Rachmawaty, <sup>2</sup>Fitri Wahyuni  
**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK XYZ UNIT USAHA ASURANSI**  
Hal. 505 – 513
- <sup>1</sup>Nani Widia, <sup>2</sup>Wahyu Nurul Faroh  
**PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SMARTPHONE OPPO PADA OUTLET HAPPY CELL PAMULANG - TANGERANG SELATAN**  
Hal. 514 – 520
- <sup>1</sup>Oktavianingsih, <sup>2</sup>Adji Widodo  
**PENGARUH RETURN ON ASSET, EARNING PER SHARE DAN PRICE TO BOOK VALUE TERHADAP RETURN SAHAM PADA PT WASKITA KARYA, Tbk. PERIODE TAHUN 2010-2019**  
Hal. 521 – 526
- <sup>1</sup>Priehadi Dhasa Eka, <sup>2</sup>Dominicus Angga Wibowo  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TBK UNIT RRCR 2 JAKARTA PUSAT**  
Hal. 527 – 533
- <sup>1</sup>Pusporini Palupi J, <sup>2</sup>Elsa Miranda N  
**ANALISIS PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI HUMAN CAPITAL PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (HEAD OFFICE) ALAM SUTERA KOTA TANGERANG**  
Hal. 534 – 539
- Sigit Purnomo  
**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT DWIDA JAYA TAMA**  
Hal. 540 – 546
- <sup>1</sup>Ira Marselia, <sup>2</sup>Elizabeth Tika Kristina Hartuti  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI KSPPS BMT AL-FATH IKMI KEDAUNG PAMULANG**  
Hal. 547 – 555
- Bachtiar Arifudin Husain  
**PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL BAZNAS (BAZIS) PROVINSI DKI JAKARTA**  
Hal. 556 – 565



<sup>1\*</sup>Anggada Bayu Seta, <sup>2</sup>Sri Mulyani

**PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN MANAJEMEN KONFLIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ENIGMA**

**Hal. 566 – 570**

<sup>1\*</sup>Kemas Vivi Andayani, <sup>2</sup>Agus

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
TENAGA KERJA YANG BERTEMPAT TINGGAL DI WILAYAH KECAMATAN  
BOJONGSARI, KOTA DEPOK PADA MASA PANDEMI COVID 19**

**Hal. 571 – 581**

<sup>1\*</sup>Tujilas Agustin, <sup>2</sup>Fadillah

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PROMOSI TERHADAP  
KEPUASAN PELANGGAN FARMERS MARKET KALIBATA CITY  
(Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Retail Farmers Market Kalibata City)**

**Hal. 582 – 591**

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

**Hal. 592**



## PENGARUH CITA RASA DAN CITRA MEREK MIE SEDAAP TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN DI TOKO CITRA JAYA KOTA SORONG

<sup>1\*</sup>Ayu Nilam Sari, <sup>2</sup>Retno Dewi Wijastuti

Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat, Indonesia

[\\*ayuns040699@gmail.com](mailto:*ayuns040699@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh cita rasa dan citra merek mie sedaap terhadap minat beli konsumen di Toko Citra Jaya Kota Sorong. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, Deskriptif, dan Korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa cita rasa berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,102 > 1,978)$ . Citra merek berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(9,230 > 1,978)$ . Cita rasa dan citra merek secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dengan persamaan regresi  $Y = 12,689 + 0,159X_1 + 0,613X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 39,8%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(44,322 > 3,06)$ .

**Kata Kunci:** Cita Rasa, Citra Merek, Minat Beli, Mie Sedaap

### Abstract

*This study aims to determine the effect of taste and brand image of Sedaap noodles on consumer buying interest at Citra Jaya Stores, Sorong City. The method used is quantitative, descriptive, and correlational research methods. The results showed that taste had a significant effect on consumer buying interest with the results of hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(6,102 > 1,978)$ . Brand image has a significant effect on consumer buying interest with the results of hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(9.230 > 1.978)$ . Taste and brand image simultaneously have a significant effect on consumer buying interest with the regression equation  $Y = 12.689 + 0.159X_1 + 0.613X_2$  and the contribution of the influence is 39.8%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or  $(44.322 > 3.06)$ .*

**Keywords:** Taste, Brand Image, Buying Interest, Mie Sedaap

### PENDAHULUAN

PT Wings Group merupakan perusahaan yang memproduksi beberapa jenis makanan salah satu produk tersebut merupakan mie instan yang dikenal masyarakat dengan merek Mie Sedaap. Mie Sedaap merupakan salah satu merek mie instan yang populer di Indonesia yang memiliki varian cita rasa yang beragam serta memiliki isian yang lengkap dari segi bumbu serta isi yang lebih banyak, Perkembangan ekonomi di era-globalisasi sangatlah pesat. Mengakibatkan adanya persaingan dalam perdagangan bebas untuk merebut pangsa di dunia pemasaran Perusahaan kini diharuskan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Rawi & Civaningrum, 2019). Dalam hal itu Mie

Sedaap yang diluncurkan oleh PT Wings Group pada tahun 2003 di Indonesia, juga telah di pasarkan hingga ke luar negeri dikutip dari (Harahap, 2018).

PT Wings Group juga telah mendistribusikan produknya ke berbagai pelosok daerah di Indonesia termasuk salah satunya di kota Sorong. Seiring berkembangnya zaman pun menjadikan barang yang dikonsumsi ikut turut meningkat persediaannya. Para konsumen yang dihadapkan oleh banyaknya pilihan dari berbagai jenis dan macam barang adalah akibat dari meningkatnya jumlah dan kualitas barang-barang yang dikonsumsi secara terus menerus (Wangsi & Rawi, 2018). Salah satu tempat yang menjual produk Mie Sedaap yaitu, Toko

Citra Jaya Agen Grosir besar sembako di wilayah km 12 Kota Sorong, yang menyediakan berbagai ragam sembako, dan salah satu produk yang ditawarkan adalah Mie Sedaap. Toko Citra Jaya memperoleh pasokan Mie Sedaap dari CV Kumbakarna wings distributor Mie Sedaap dikota Sorong, mie sedaap dikirim dari PT Wings Group ke gudang CV Kumbakarna wings dimana nantinya bagian kanvas bertugas untuk membawa produk ke Toko Citra Jaya. Setiap daerah terdapat prinsipal yang merupakan utusan dari pabrik PT Wings Group yang bertugas untuk melaporkan kebutuhan atau berapa banyak persediaan atau stock yang dibutuhkan setiap daerah dan nantinya akan dikirim dari pabrik langsung lewat jalur udara ataupun laut.

Banyaknya jenis produk Mie Instant yang ada dengan berbagai cita rasa serta merek yang berbeda membuat perilaku konsumen berubah-ubah dalam menentukan pilihan dalam membeli produk karena semakin banyaknya pilihan produk mie instan. Hal tersebut adalah suatu perilaku konsumen yang dimaksud dengan Minat beli. Minat beli menurut (Durianto & Darmadi, 2013) adalah keinginan untuk memiliki produk, minat beli akan timbul apabila seseorang konsumen sudah terpengaruh terhadap mutu dan kualitas dari suatu produk, informasi seputar produk.

PT Wings Group memproduksi beberapa ragam cita rasa khas yang berbeda dari setiap mie sedaap antara lain Mie Goreng Kriuk, Soto, Sambal Goreng, Ayam Bawang, Ayam Spesial, Kari Kental Spesial, Baso Spesial, White Kari, Sate, dan yang terbaru Mie Goreng Korean Spicy. Hal itu yang membuat mie sedaap memiliki kelebihan pada citarasanya yang tidak tertandingi dan harganya yang sangat terjangkau dibandingkan dengan produk sejenis yang dihasilkan oleh para Kompetitor (Rasyid & Rawi, 2018). Setiap konsumen tentunya memiliki selera yang berbeda sehingga hal tersebut akan membuat konsumen memiliki banyak pilihan dalam menentukan minatnya membeli produk Mie Sedaap karena pilihan

cita rasa yang beragam, sehingga dalam hal ini cita rasa menjadi salah satu variabel yang digunakan. Menurut (Drummond, 2010) cita rasa merupakan suatu cara pemilihan makanan yang harus dibedakan dari rasa makanan tersebut. Cita rasa merupakan atribut makanan yang meliputi penampakan, bau, rasa, tekstur, dan suhu.

Selain faktor Cita Rasa, Citra merek juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi minat beli konsumen, Mie Sedaap merupakan merek mie instan yang telah banyak dikenal masyarakat akan tetapi berbagai merek mie instan lainnya telah banyak beredar di pasaran. Sehingga dalam hal ini persaingan antara citra suatu merek produk sangat penting karena citra merek yang baik dan tidak tentunya akan membuat pertimbangan konsumen terhadap minat beli. Menurut (Narjono, 2012) citra merek adalah apa yang konsumen pikirkan dan rasakan ketika mendengar atau melihat nama suatu merek.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Cita Rasa dan Citra Merek Mie Sedaap terhadap Minat Beli Konsumen di Toko Citra Jaya Kota Sorong (Studi Pada Masyarakat Kota Sorong Wilayah KM 12)".

## **METODE**

Jenis penelitian yang dipakai adalah deskriptif, Menurut Sugiyono (2017:29) penelitian deskriptif adalah metode penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 210 orang konsumen di Toko Citra Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* menurut (Notoatmodjo, 2010) adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. Adapun

Karakteristik yang menjadi Sampel dalam penelitian ini yaitu konsumen yang membeli di Toko Citra Jaya, dan perhitungan untuk penentuan sampel dari populasi yang ada di ukur menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 137 orang responden.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Deskriptif**

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

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cita Rasa (X1)	137	15	15	30	3,289
Citra Merek (X2)	137	14	16	30	3,437
Minat Beli (Y)	137	21	19	40	3,901
Valid N (listwise)	137				

Cita Rasa diperoleh *varians minimum* sebesar 15 dan *varians maximum* 15 dengan *mean score* sebesar 30 dengan standar deviasi 3,289.

Citra Merek diperoleh *varians minimum* sebesar 14 dan *varians maximum* 16 dengan *mean score* sebesar 30 dengan standar deviasi 3,437.

Minat Beli diperoleh *varians minimum* sebesar 21 dan *varians maximum* 40 dengan *mean score* sebesar 40 dengan standar deviasi 3,901.

**2. Analisis Verifikatif**

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

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,689	2,161		5,872	,000
Cita Rasa (X1)	,159	,101	,134	1,581	,116
Citra Merek (X2)	,613	,096	,540	6,365	,000

a. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,689 + 0,159X1 + 0,613X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,689 diartikan jika cita rasa dan citra merek tidak ada, maka telah terdapat nilai minat beli konsumen sebesar 12,689 point.
- 2) Koefisien regresi cita rasa sebesar 0,159, angka ini positif artinya

setiap ada peningkatan cita rasa sebesar 0,159 maka minat beli konsumen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,159 point.

- 3) Koefisien regresi citra merek sebesar 0,613, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan citra merek sebesar 0,613 maka minat beli konsumen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,613 point.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari

variabel independen terhadap variabel dependen simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Cita Rasa dan Citra Merek Terhadap Minat Beli Konsumen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 <sup>a</sup>	,398	,389	3,049

a. Predictors: (Constant), Cita Rasa (X1) Citra Merek (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,398 artinya cita rasa dan citra merek secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,8% terhadap minat beli konsumen, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi faktor lain.

**c. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara cita rasa terhadap minat beli konsumen.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Cita Rasa Terhadap Minat Beli Konsumen.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,768	2,284		7,781	,000
	Cita Rasa (X1)	,551	,090	,465	6,102	,000

a. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,102 > 1,978), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara cita rasa terhadap minat beli konsumen diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Citra Merek Terhadap Minat Beli Konsumen.

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,404	1,880		7,664	,000
	Citra Merek (X2)	,706	,076	,622	9,230	,000

a. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,230 > 1,978), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara citra merek terhadap minat beli konsumen diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

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

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara cita rasa dan citra merek terhadap minat

beli konsumen.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Cita Rasa dan Citra Merek Terhadap Minat Beli Konsumen.

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	823,872	2	411,936	44,322	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1245,412	134	9,294		
	Total	2069,285	136			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,322 > 3,06), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara cita rasa dan citra merek terhadap minat beli konsumen diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Cita Rasa Terhadap Minat Beli Konsumen

Cita rasa berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dimana pada pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,159. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai Cita Rasa (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai Cita Rasa Produk Mie Sedaap di Toko Citra Jaya Kota Sorong akan meningkat sebesar 0,159 satuan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,102 > 1,978) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara cita rasa terhadap minat beli konsumen diterima.

### 2. Pengaruh Citra Merek Terhadap Minat Beli Konsumen

Citra Merek berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dimana pada pengujian hipotesis kedua menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,613. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai Citra Merek (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai Citra Merek Produk Mie Sedaap di Toko Citra Jaya Kota Sorong akan meningkat sebesar 0,613

satuan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,230 > 1,978) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara citra merek terhadap minat beli konsumen diterima.

### 3. Pengaruh Cita Rasa dan Citra Merek Terhadap Minat Beli Konsumen

Cita Rasa dan citra merek berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,689 + 0,159X_1 + 0,613X_2$ , hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,398 artinya cita rasa dan citra merek secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,322 > 3,06) memiliki nilai probabilitas signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara cita rasa dan citra merek terhadap minat beli konsumen diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

- Cita rasa berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan hasil Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,102 > 1,978).
- Citra merek berpengaruh signifikan terhadap minat beli dengan hasil Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,230 > 1,978).
- Cita rasa dan citra merek secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat

beli dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(44,322 > 3,06)$ .

#### Saran

- a. Bagi peneliti dengan melakukan penelitian ini maka peneliti dapat mengetahui variabel Cita Rasa maupun Citra Merek berpengaruh terhadap Minat Beli di Toko Citra Jaya Kota Sorong.
- b. Bagi Perusahaan yaitu PT Wings Group perusahaan yang memproduksi Mie Sedaap untuk lebih meningkatkan ataupun memperhatikan Cita Rasa dan Citra Merek dari produk Mie Sedaap yang dipasarkan kepada para konsumen, sehingga hal itu juga dapat meningkatkan Minat Beli konsumen pada toko Citra Jaya Kota Sorong yang menjual produk Mie Sedap, dimana hal tersebut tentunya akan sangat berdampak positif bagi minat beli konsumen di Toko Citra Jaya maupun PT Wings Group.
- c. Bagi para peneliti selanjutnya bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mempersiapkan diri dalam memulai penelitian dalam mengambil ataupun mengumpulkan data yang akan digunakan dan juga lebih memperluas dan mengembangkan kembali penelitian sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang hal-hal yang sangat berpengaruh pada Minat Beli konsumen, dan juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang mempengaruhi minat beli konsumen diluar variabel Cita Rasa dan Citra Merek.

#### DAFTAR PUSTAKA

Dharmayuni, L., et al.. (2021). Effect of Distribution Cost and Promotion Cost on Tyre Industries Sales Performance. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12672-12684.

- Drummond, K. E. (2010). Nutrition for foodservice and culinary professionals (J. Wiley & Sons (ed.)). Inc.
- Durianto, & Darmadi. (2013). Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek (cet. ke-10). PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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.
- Harahap, N. Z. (2018). Universitas Sumatera Utara 4. Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mie Instan Merek Mie Sedaap Pada Mahasiswa Asrama Putri Universitas Sumatera Utara, 1-105.
- Mas'adi, M. (2018). Pengaruh Iklan, Kemudahan Penggunaan, Resiko Dan Citra Perusahaan Terhadap Minat Nasabah Internet Banking Bri Pada Nasabah Bri Unit Malabar Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1).
- Narjono, A. I. (2012). Atribut Produk sebagai Dasar Pembelian Susu (Studi pada Swalayan Singosari Kabupaten Malang). *Ekonomika Jurnal Ekonomi*, 5(1):6-11.
- Nurjaya, N., et al. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Starbucks Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 637-643.
- Oktavia, E. (2020). Pengaruh citra merek dan kualitas produk terhadap minat beli konsumen pada pt. mayora indah tbk (studi kasus pada produk coklat choki choki).
- 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.
- Rasyid, N., et al. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Pada PT. Nestle Indofood Citarasa

- Indonesia Di  
Makassar. *Sentralisasi*, 7(2), 11-27
- Rawi, R. D. P., & Civaningrum, A. (2019).  
PENERAPAN STRATEGI  
PEMASARAN DALAM  
MENINGKATKAN PENJUALAN CV  
SENTOSA ABADI.
- Setiawati, N. P. A., et al.. (2021). Effect of  
Technology Acceptance Factors,  
Website Service Quality and Specific  
Holdup Cost on Customer Loyalty: A  
Study in Marketing Departement of  
Packaging Industry. *Annals of the  
Romanian Society for Cell Biology*,  
12685-12697.
- Vony Novitasari Saputra, Awin Mulyati, S.  
A. (2015). Analisis Pengaruh Variasi  
Produk, Cita Rasa, dan Higienitas  
Terhadap Minat Beli Konsumen  
(Studi Kasus Pada Ice Cream  
Zangrandi Surabaya). *Jurnal.Untag-  
Sby.Ac.Id*, 1-14. [http://jurnal.untag-  
sby.ac.id/index.php/adbis/article/v  
iew/2322](http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/adbis/article/view/2322)
- Wangsi, M. M., & Rawi, R. D. P. (2018).  
Perlindungan Konsumen Dalam  
Pelabelan Produk Menurut Ekonomi  
Islam. *Sentralisasi*, 7(1), 1-9.
- Yulistiana, I., et al. (2021). Did Brand  
Perceived Quality, Image Product  
And Place Convenience Influence  
Customer Loyalty Through Unique  
Value Proposition?. *Journal of  
Contemporary Issues in Business and  
Government*, 27(1), 2854-2867.



## PENGARUH KUALITAS PRODUK, KUALITAS INFORMASI DAN KEPERCAYAAN PELANGGAN TERHADAP MINAT BELI ONLINE DI LAZADA

<sup>1\*</sup>Adi Suparwo, <sup>2</sup>Penny Rahmadewi  
Universitas ARS Bandung, Jawa Barat, Indonesia  
[\\*adi.suparwo@ars.ac.id](mailto:adi.suparwo@ars.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kualitas produk, kualitas informasi, dan kepercayaan pelanggan terhadap minat beli *online* di Lazada teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif serta metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli, kualitas informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli, dan kepercayaan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli. Pengujian secara simultan hasil menunjukkan kualitas produk, kualitas informasi, dan kepercayaan pelanggan berpengaruh signifikan terhadap minat beli. Berdasarkan hasil temuan pada penelitian bahwa perusahaan yang memberikan kualitas produk, kualitas informasi dan kepercayaan pelanggan yang baik akan meningkatkan minat beli.

**Kata Kunci:** Kualitas Produk, Kualitas Informasi, Kepercayaan Pelanggan, Minat Beli

### Abstract

*This study aims to determine the effect of product quality, information quality, and customer trust on online buying interest at Lazada. The sampling technique used is simple random sampling with a total of 100 respondents. Data analysis used descriptive analysis and verification analysis and research methods used quantitative methods. The results showed that product quality had a positive and significant effect on buying interest, information quality had a positive and significant effect on buying interest, and customer trust had a positive and significant effect on buying interest. Simultaneous test results show product quality, information quality, and customer trust have a significant effect on buying interest. Based on the findings in the study that companies that provide good product quality, information quality and customer trust will increase buying interest.*

**Keywords:** Product Quality, Information Quality, Customer Trust, Buying Interest

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat membawa dampak yang besar bagi segala aspek termasuk internet, hal ini termasuk juga pada perkembangan dunia bisnis dan pemasaran. Saat ini sudah sangat banyak orang yang memanfaatkan internet sebagai media bisnis dan pemasaran. Hal ini mengingat jumlah pengguna internet yang terus bertambah pesat dapat menjadi sebuah pasar yang tersembunyi untuk dimasuki para pebisnis. Dengan semakin meningkatnya pengguna internet di Indonesia, hal ini menjadikan peluang bisnis baru bagi beberapa pihak yang kemudian memahami peluang

tersebut dengan menyediakan atau membuat toko *online* sebagai bagian dari *E-Commerce*. *E-Commerce* merupakan istilah yang mengarahkan secara khusus pada pertukaran bisnis atau transaksi yang terjadi secara elektronik. *E-Commerce* meningkatkan pertukaran uang dan produk dengan data dan informasi dari suatu komputer ke komputer lain (Wijaya & Kempa, 2018).

Salah satu situs *website E-Commerce* yang membawa konsep *E-Marketplace* ialah Lazada. Lazada merupakan situs belanja *online* yang menawarkan berbagai macam jenis produk, mulai dari produk kecantikan, peralatan rumah tangga, elektronik, buku-buku, mainan anak,

perlengkapan bayi, alat kesehatan, serta perlengkapan traveling dan olahraga. Belanja online memiliki beberapa keuntungan atas belanja tradisional salah satunya yaitu pembelanjaan secara *online* dapat diakses dengan jangkauan yang luas, kapan saja dan dimana saja sehingga konsumen tidak perlu menyempatkan waktunya untuk belanja produk, melainkan konsumen dapat berbelanja sambil melakukan kegiatan lain. Lazada Indonesia didirikan pada tahun 2012 dan merupakan bagian dari Lazada Group yang beroperasi di Asia Tenggara. Dengan toko yang berbasis pada dunia *virtual* yang tidak mempertemukan penjual dan pembeli secara langsung maka akan ada faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan transaksi belanja *online* (Mulyadi et al., 2018).

Pemberlakuan *Work From Home* (WFH) juga berdampak pada minat beli secara *online*. Minat beli secara *online* biasanya banyak dilakukan oleh konsumen remaja karena golongan mereka inilah yang banyak menggunakan fasilitas online untuk memenuhi kebutuhannya meskipun tidak sedang dalam kondisi Covid-19. metode belanja yang disukai remaja saat ini ialah metode *hedonic shopping* dimana kehidupan remaja yang cenderung lebih menyukai dan mengutamakan kesenangan semata saat berbelanja *online*. Tetapi dengan kondisi seperti ini, dengan adanya Covid-19 pembelian secara *online* tidak hanya dilakukan oleh remaja tetapi juga semua kelompok usia karena untuk memenuhi kebutuhannya (Amil et al., 2020)

Tabel 1. Pengunjung Yang Membeli Produk Di Lazada

No	Data Per kuartal	Pengunjung Yang Membeli
1	Q4 2018	58.288.400 Orang
2	Q1 2019	52.044.500 Orang
3	Q2 2019	49.620.200 Orang
4	Q3 2019	27.995.900 Orang
5	Q4 2019	28.383.300 Orang
6	Q1 2020	24.400.000 Orang
7	Q2 2020	22.021.800 Orang
8	Q3 2020	22.674.700 Orang
9	Q4 2020	36.260.600 Orang

Data tabel 1. menunjukkan bahwa pengunjung bulanan Lazada dari tahun 2018 sampai 2020 mengalami penurunan. Dapat dilihat pengunjung bulanan pada Q2 2019 sebanyak 49.620.200, sedangkan pada Q3 2019 terjadi penurunan yang cukup drastis dengan jumlah pengunjung 27.995.900. Data tersebut menunjukkan bahwa minat pengunjung Lazada berkurang, sehingga berpengaruh terhadap minat beli *online* di Lazada.

Kegiatan perusahaan dalam memahami perilaku konsumen sangat perlu dilakukan untuk mempengaruhi minat beli. Tidak mudah dalam mengetahui sikap konsumen karena konsumen sangat beragam mulai dari tingkat pendapatan, usia, selera, dan pendidikan sehingga dalam memberikan keputusan pembelianpun berbeda. Minat beli konsumen selalu tersembunyi dalam tiap diri individu yang tak seorang pun tahu apa yang diinginkan dan diharapkan oleh konsumen. Menurut Kotler mengenai minat beli "sebelum merencanakan untuk membeli produk maka ada proses atau tahap terdahulu yang dilakukan konsumen adalah minat beli" (Suparwo & Pratama, 2021).

Salah satu faktor yang menentukan minat beli yaitu kualitas produk. Kualitas produk juga berperan penting dalam jual-beli secara *online*. Kualitas produk menggambarkan kemampuan produk untuk menjalankan tugasnya yang mencakup daya tahan, kehandalan atau kemajuan, kekuatan, kemudahan dalam pengemasan dan reparasi produk dan ciri-ciri lainnya (Kotler dan Armstrong, 1997) dalam (Bahar & Sjahrudin, 2017). Produk dinilai penting oleh konsumen dan dijadikan dasar minat beli konsumen. Kualitas produk (*product quality*) didefinisikan sebagai evaluasi menyeluruh pelanggan atas kebaikan kinerja barang atau jasa (Mowen dan Minor dalam (Yazia, 2014).

Faktor lain yang menentukan minat beli antara lain yaitu kualitas informasi. Dalam sebuah situs jual beli *online*, agar muncul minat beli dari calon konsumen

maka penjual harus memberlakukan informasi yang berkualitas. Informasi sangat diperlukan karena informasi merupakan data yang berguna bagi calon pembeli untuk mengambil keputusan (widhiani asterina, 2017).

Kepercayaan konsumen adalah satu kendala dalam melakukan *online shopping*, masih banyak konsumen yang masih tidak percaya dan merasa ragu dalam berbelanja berbasis *online*, hal itu menjadi kendala untuk para pelaku usaha *E-commerce*. Para pelaku *E-commerce* harus memberikan pelayanan dan kualitas yang baik agar dapat menciptakan kepercayaan pada setiap pelanggannya. Pentingnya kepercayaan di suatu toko dalam transaksi di internet sangat terasa oleh para konsumen sehingga tak jarang hal ini menjadi salah satu indikator utama akan kepuasan dan niat konsumen untuk membeli suatu produk ditempat tertentu. Sebagai akibatnya perlu adanya rasa saling percaya antara pembeli dan penjual (Andhini & Khuzaini, 2017).

Kepercayaan merupakan salah satu dari faktor psikologis dalam mempengaruhi perilaku konsumen. Dalam transaksi secara *online*, kepercayaan muncul ketika salah satu pihak yang terlibat telah mendapat kepastian dari pihak lainnya, serta mau dan bisa memberikan kewajibannya. Ketika seseorang berbelanja *online*, hal utama yang menjadi pertimbangan seorang pembeli adalah apakah *website* yang menyediakan *online shop* dan penjual *online* pada *website* tersebut dapat terpercaya, menurut Luarn dan Lin dalam (Yunita et al., 2016).

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kualitas produk terhadap minat beli *online* di Lazada?
2. Bagaimana pengaruh kualitas informasi terhadap minat beli *online* di Lazada?
3. Bagaimana pengaruh kepercayaan pelanggan terhadap minat beli *online* di Lazada?
4. Bagaimana pengaruh kualitas produk, kualitas informasi dan

kepercayaan pelanggan terhadap minat beli *online* di Lazada?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas produk terhadap minat beli *online* di Lazada
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas informasi terhadap minat beli *online* di Lazada
3. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan pelanggan terhadap minat beli *online* di Lazada
4. Untuk menganalisis pengaruh kualitas produk, kualitas informasi dan kepercayaan pelanggan terhadap minat beli *online* di Lazada

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Minat Beli

Meldarianda dan Lisan dalam (Anwar & Adidarma, 2016) menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan minat beli konsumen adalah suatu proses perencanaan pembelian suatu produk yang akan dilakukan oleh konsumen dengan mempertimbangkan beberapa hal, diantaranya adalah banyak unit produk yang dibutuhkan dalam periode waktu tertentu, merek, dan sikap konsumen dalam mengkonsumsi produk tersebut. Sementara itu, Nugraha (2013) menjelaskan bahwa minat beli diperoleh dari suatu proses belajar dan proses pemikiran yang membentuk suatu persepsi. Minat yang muncul dalam melakukan pembelian menciptakan suatu motivasi dan menjadi suatu kegiatan yang sangat kuat yang pada akhirnya ketika seorang konsumen harus memenuhi kebutuhannya akan mengaktualisasikan apa yang ada didalam benaknya itu. Minat membeli yang dilakukan dengan media *online* adalah keinginan seseorang untuk membeli suatu produk yang ditawarkan oleh produsen kepada konsumen melalui media *online*.

Menurut (Widiani et al., 2020) adapun indikator minat beli yaitu sebagai berikut :

1. Minat transaksional

2. Minat referensial
3. Minat preferensial
4. Minat eksploratif

## 2. Kualitas Produk

Kualitas produk didefinisikan sebagai evaluasi menyeluruh pelanggan atas kebaikan kinerja barang atau jasa. Menurut Kotler dan Armstrong (2001) dalam (Bahar & Sjahrudin, 2017) kualitas adalah karakteristik dari produk dalam kemampuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan dan bersifat laten. Sedangkan produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan kepasar untuk mendapatkan perhatian, dibeli, digunakan, atau dikonsumsi yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan. Kualitas produk juga berperan penting dalam jual-beli secara *online*. Menurut (Kotler dan Armstrong 2001) dalam (Arum, 2013). Kualitas produk mencerminkan kemampuan produk untuk menjalankan tugasnya mencakup daya tahan, kehandalan, atau kemajuan, kekuatan, kemudahan, dalam pengemasan reparasi produk dan ciri-cirinya.

Kotler dan Armstrong, 1997; dalam (Bahar & Sjahrudin, 2017) produk dipandang penting oleh konsumen dan dijadikan dasar minat beli konsumen. Dalam penelitian ini akan digunakan tiga indikator yang mencirikan percaya diri yaitu:

1. Keragaman ukuran produk
2. Fitur produk
3. Kejelasan fungsi.
4. Kemudahan Penggunaan

## 3. Kualitas Informasi

Kualitas informasi yaitu persepsi pelanggan terhadap suatu *website* mengenai kualitas informasi yang didapat (Park & Kim dalam (Widiani et al., 2020)). Kualitas informasi merupakan kualitas yang berkaitan dengan jumlah, akurasi, dan bentuk informasi tentang produk dan jasa yang ditawarkan pada situs *web*. Kualitas informasi didefinisikan sebagai persepsi pelanggan

terhadap kualitas informasi tentang produk atau layanan yang disediakan oleh sebuah *website*. Semakin berkualitas informasi yang diberikan kepada pembeli daring, maka akan semakin tinggi minat pembeli daring untuk membeli produk tersebut (Park, C.H dkk dalam (Gunawan & Ayuningtias, 2018).

Indikator - indikator kualitas informasi antaralain :

1. Akurasi
2. Kelengkapan
3. Format (Bentuk)
4. Ketepatan waktu
5. Relevan

## 4. Kepercayaan Pelanggan

Mowen dan Minor (2002: 312) menyatakan kepercayaan konsumen adalah semua pengetahuan yang dimiliki oleh konsumen dan semua kesimpulan yang dibuat konsumen tentang objek, atribut, dan manfaatnya. (Bahrudin & Zuhro, 2016) Kepercayaan merupakan pengetahuan kongnitif kita tentang sebuah objek, maka sikap merupakan tanggapan perasaan atau afektif yang kita miliki tentang objek. Berdasarkan (Peter and Olson, 2000 : 157 ) dalam (Bahrudin & Zuhro, 2016).

Indikator kepuasan pelanggan sebagai berikut:

1. Perasaan senang menggunakan produk.
2. Cenderung terus membeli.
3. Memberitahu orang lain tentang pengalaman menyenangkan dengan produk tersebut

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pembeli Lazada pada tahun 2020 kuartal 4 sebanyak 36.260.600 orang. Responden yang mengisi kuesioner yaitu masyarakat yang berada kota Bandung.

### 2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu

99,9 dibulatkan menjadi 100 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikasi dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, actual, dan akurat mengenai fakta, sifat-sifat serta pengaruh antar fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2017). Metode verifikasi

digunakan untuk meneliti ulang hasil penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk memverifikasi kebenaran hasil penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2017)

### 4. Metode Analisis Data

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

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Produk	0,816	0,3	Valid
	0,833	0,3	Valid
	0,854	0,3	Valid
	0,842	0,3	Valid
	0,839	0,3	Valid
Kualitas Informasi	0,806	0,3	Valid
	0,871	0,3	Valid
	0,807	0,3	Valid
	0,817	0,3	Valid
	0,844	0,3	Valid
	0,837	0,3	Valid
Kepercayaan Pelanggan	0,806	0,3	Valid
	0,835	0,3	Valid
	0,855	0,3	Valid
Minat Beli	0,882	0,3	Valid
	0,778	0,3	Valid
	0,803	0,3	Valid
	0,807	0,3	Valid
	0,847	0,3	Valid
	0,863	0,3	Valid
	0,843	0,3	Valid
	0,849	0,3	Valid
0,868	0,3	Valid	

Pada tabel 2, menunjukkan bahwa setiap pernyataan variabel kualitas produk, kualitas informasi, kepercayaan pelanggan dan minat beli dalam penelitian ini dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3).

### 2. Uji Reliabilitas

Dalam pembahasan ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen dengan pengolahandata menggunakan SPSS

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas Produk	0,893	0,6	Reliabel
Kualitas Informasi	0,922	0,6	Reliabel
Kepercayaan Pelanggan	0,819	0,6	Reliabel
Minat Beli	0,936	0,6	Reliabel

	Reliabilitas		
Kualitas Produk	0,893	0,6	Reliabel
Kualitas Informasi	0,922	0,6	Reliabel
Kepercayaan Pelanggan	0,819	0,6	Reliabel
Minat Beli	0,936	0,6	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas Produk memiliki nilai

0,893 untuk variabel Kualitas Informasi 0,922 untuk variabel Kepercayaan Pelanggan 0,819 dan untuk variabel Minat Beli 0,936. Maka dapat dinyatakan

bahwa pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai lebih besar dari titik reliabel yakni 0,6.

### 3. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kualitas Produk	Kualitas Informasi	Kepercayaan Pelanggan	Minat Beli
N		100	100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	18.96	26.65	11.35	29.77
	Std. Deviation	4.192	5.582	2.426	6.401
Most Extreme Differences	Absolute	.228	.255	.196	.234
	Positive	.098	.119	.106	.097
	Negative	-.228	-.255	-.196	-.234
Test Statistic		.228	.255	.196	.234
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>	.085 <sup>c</sup>	.076 <sup>c</sup>	.100 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel 4, *Asymp. Sig (2-tailed)* atau *asymptotic significance* pada kualitas produk 0,06, kualitas informasi 0,085, kepercayaan pelanggan 0,076, dan minat beli 0,100 > 0,05 (*level of significance*), Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. ehingga model regresi dapat dipakai

karena memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.446	1.193		.374	.709
	Kualitas Produk	.320	.116	.210	2.762	.007
	Kualitas Informasi	.671	.098	.585	6.868	.000
	Kepercayaan Pelanggan	.474	.191	.179	2.478	.015

a. Dependent Variable: Minat Beli

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,446 + 0,320 X_1 + 0,671 X_2 + 0,474 X_3$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,446 artinya jika Kualitas Produk, Kualitas Informasi dan kepercayaan Pelanggan tidak ada maka Minat Beli sebesar 0,446
- 2) Koefisien Regresi Kualitas Produk sebesar 0,320 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kualitas Produk sebesar 0,320 maka minat beli

konsumen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,320

- 3) Koefisien Regresi Kualitas Informasi sebesar 0,671 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kualitas Informasi sebesar 0,671 maka minat beli konsumen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,671
- 4) Koefisien Regresi Kepercayaan Pelanggan sebesar 0,474 angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kepercayaan Pelanggan sebesar 0,474 maka minat beli konsumen juga akan

mengalami peningkatan sebesar 0,474

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

### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Produk, Kualitas Informasi dan Kepercayaan Pelanggan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.865	2.35346

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan Pelanggan, Kualitas Produk, Kualitas Informasi  
 b. Dependent Variable: Minat Beli

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas produk,

Tabel 7. Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.446	1.193	.374	.709	
	Kualitas Produk	.320	.116	.210	2.762	.007
	Kualitas Informasi	.671	.098	.585	6.868	.000
	Kepercayaan Pelanggan	.474	.191	.179	2.478	.015

a. Dependent Variable: Minat Beli

Pada tabel 7, maka hasil uji t (parsial) sebagai berikut :

1. Pengaruh antara variabel kualitas produk terhadap minat beli adalah  $t_{hitung} 2,762 > t_{tabel} 1,988$  atau  $sig 0,007 < 0,05$ . dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk terhadap minat beli di Lazada
2. Pengaruh kualitas informasi terhadap minat beli adalah  $t_{hitung} 6,868 > t_{tabel} 1,988$  atau  $sig 0,000 < 0,05$ . dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas informasi terhadap minat beli di Lazada

kualitas informasi dan kepercayaan pelanggan terhadap minat beli berpengaruh positif dan signifikan sebesar 86,9%, dan sisanya 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 6. Uji Hipotesis

#### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

- H1 : Kualitas produk (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat beli (Y) di Lazada.  
 H2 : Kualitas informasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat beli (Y) di Lazada.  
 H3 : Kepercayaan pelanggan (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap minat beli (Y) di Lazada.

3. Pengaruh kepercayaan pelanggan terhadap minat beli  $t_{hitung} 2,478 > t_{tabel} 1,988$  atau  $sig 0,015 < 0,05$ . dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepercayaan pelanggan terhadap minat beli di Lazada.

#### Uji hipotesis Simultan (Uji F)

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

H4 : Kualitas produk (X1), Kualitas informasi (X2) dan Kepercayaan pelanggan (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap minat beli (Y) di Lazada.

Tabel 8. Hasil Uji F (simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3523.989	3	1174.663	212.080	.000 <sup>b</sup>
	Residual	531.721	96	5.539		
	Total	4055.710	99			

a. Dependent Variable: Minat Beli

b. Predictors: (Constant), Kepercayaan Pelanggan, Kualitas Produk, Kualitas Informasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui nilai signifikan untuk variabel kualitas produk (X1), kualitas informasi (X2), dan kepercayaan pelanggan (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 212,080 > F_{tabel} 2,70$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk, kualitas informasi dan kepercayaan pelanggan terhadap minat beli di Lazada.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Minat beli

Pengujian hipotesis memiliki pengaruh langsung yang menunjukkan bahwa nilai variabel kualitas produk sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat dilihat juga dari hasil perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,762 > 1,988$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena hipotesis berada di daerah penerimaan maka variabel kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli.

### 2. Pengaruh Kualitas Informasi Terhadap Minat Beli

Pengujian hipotesis memiliki pengaruh langsung yang menunjukkan bahwa nilai variabel kualitas informasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat dilihat juga dari hasil perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,868 > 1,988$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena hipotesis berada di daerah penerimaan maka variabel kualitas informasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap minat beli.

### 3. Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Terhadap Minat Beli

Pengujian hipotesis memiliki pengaruh langsung yang menunjukkan bahwa nilai variabel kepercayaan pelanggan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat dilihat juga dari hasil perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,478 > 1,988$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena hipotesis berada di daerah penerimaan maka variabel kepercayaan pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli.

### 4. Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Informasi, dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Minat Beli

Berdasarkan pengujian F (simultan) dihasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $212,080 > 2,70$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. hasil tersebut secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas produk, kualitas informasi, dan kepercayaan pelanggan terhadap minat beli. Penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,869 dimana angka tersebut mendekati 1 yang artinya memiliki pengaruh yang kuat dan berpengaruh secara simultan sebesar 86,9% sedangkan sisanya 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kualitas produk, kualitas informasi, kepercayaan pelanggan terhadap minat beli memiliki pengaruh sebesar

86,9% dapat dikatakan jika variabel independen dalam penelitian ini menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan minat beli.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

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

- a. Penelitian pada variabel kualitas produk terhadap minat beli hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas produk terhadap minat beli.
- b. Penelitian pada variabel kualitas informasi terhadap minat beli hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas informasi terhadap minat beli.
- c. Penelitian pada variabel kepercayaan pelanggan terhadap minat beli hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepercayaan pelanggan terhadap minat beli.
- d. Hasil penelitian pada variabel kualitas produk, kualitas informasi, dan kepercayaan pelanggan terhadap minat beli memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan.

### Saran

- a. Untuk perusahaan adalah dalam meningkatkan kepercayaan pelanggan, perusahaan sebaiknya membangun kepercayaan dari pelanggan tidak hanya dengan kualitas tetapi juga dengan adanya hubungan pelanggan (*customer relationship management*) sehingga pelanggan memiliki koneksi dengan produk yang digunakannya. Tentunya jika hal tersebut dilakukan, maka minat beli juga akan meningkat.
- b. Untuk peneliti selanjutnya adalah peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi dengan pembahasan tersebut agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi serta diharapkan

lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan, pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. D. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Membeli Di Online Shop Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Angkatan Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(1), 127. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i1.19997>
- Amil, B., Nasional, Z., BAZNAS, Badan, K., Zakat, A., Republik, N., د. غسان., Badan Amil Zakat Nasional, Dana, L. P. L. D. A. N., Keuangaii, L., Beraktiir, Y., Relief, H., Hall, J. K., Weinberger, R., Marco, S., Steinitz, G., Moula, S., Accountants, R. P., Report, A. A. S., ...
- Andhini, A., & Khuzaini. (2017). Pengaruh transaksi online shopping, dan kepercayaan konsumen terhadap kepuasan konsumen pada e-commerce. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1-23. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1753/1763>
- Anwar, R., & Adidarma, W. (2016). Pengaruh Kepercayaan dan Risiko Pada Minat Beli Belanja Online. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 155-168. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i2.3995>
- Arum, D. L. (2013). *Pengaruh Kepercayaan Dan Kualitas Website Terhadap Sikap Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Toko Online "My Sorella."* 1-44.
- Bahar, A., & Sjahrudin, H. (2017). *pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Dan Minat Beli Ulang*. 3, 14-34.
- Bahrudin, M., & Zuhro, S. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan*

- Manajemen Islam*, 3(1), 1.  
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v3i1.1463>
- Eddy, S. A. (2020). Pengaruh Persepsi Harga Dan Kepercayaan Terhadap Minat Beli Secara Online Saat Pandemi Covid-19 Pada Masyarakat Millenia Di Jawa Tengah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(1), 1-9.  
<https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607>  
<https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034>  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228>  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773>  
<https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>  
<https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
- Erlangga, H, et al. (2019). Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Modise Busana Sejati Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4).
- 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., et al. (2020). Pharmaceutical Business Competition in Indonesia: A Review. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 617-623.
- Gunawan, H., & Ayuningtiyas, K. (2018). Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Daring Di Aplikasi Bukalapak Pada Mahasiswa Politeknik Negeri Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 152-165.  
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.763>
- Hardiawan, A. C. (2013). Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online (Studi Pada Pengguna Situs Jual Beli Online tokobagus.com ). *Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembeli Secara Online*, 90.
- 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).
- 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.
- Mulyadi, A., Eka, D., & Nailis, W. (2018). Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Online Lazada. *Jembatan*, 15(2), 87-94.  
<https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6656>
- 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.
- Purwanto, A., et al. (2021). The Role of Brand Image, Food Safety, Awareness, Certification on Halal Food Purchase Intention: An Empirical Study on Indonesian Consumers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 42-52.
- Rachmawati, I. K., Handoko, Y., Nuryanti, F., Wulan, M., & Hidayatullah, S. (2019). Pengaruh Kemudahan, Kepercayaan Pelanggan Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Online. *Seminar Nasional Sistem Informasi 2019*, 3(September), 1617-1625.
- Rahmadani., S. F. (2015). *Makalah\_Struktur\_Tulang*.
- Rinaldi, A., & Santoso, S. B. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Informasi, Kualitas Sistem dan Kualitas Pelayanan

- terhadap Minat Beli Ulang dengan Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1-14.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20901>
- Rohimah, S. A. S., & Pradini, S. (2019). HUBUNGAN POLA ASUH OTORITATIF TERHADAP KEMANDIRIAN ANAK USIA 5-6 TAHUN. 1.
- Sari, H., & Setiaboedhi, A. P. (2017). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Beli Pangan Organik Melalui Situs Online. *Jurnal Manajemen Dan Agribisnis*, 14(1), 54-64.  
<https://doi.org/10.17358/jma.14.1.54>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Suparwo, adi, & Pratama, agriya fanny. (2021). Pengaruh Advertising Dan Harga Penjualan Paket Umrah Plus Wisata Terhadap Minat Beli. *Jurnal Sain Manajemen*, 3(1).
- Sutrisno, N., & Haryani, A. D. (2017). Pengaruh Harga, Promosi, Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Perusahaan A-36. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 85.  
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.169>
- Syobar, K., et al. (2020). The Effect of Service Quality and Price on Purchase Decisions in Woodpecker Coffee in South Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1491-1504.
- Widiani, N. L. M., Indiani, N. L. P., & Wahyuni, N. M. (2020). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Informasi Terhadap Minat Konsumen Berbelanja Kembali Di Zalora. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 127.  
<https://doi.org/10.38043/jimb.v2i2.2337>
- Wijaya, C., & Kempa, S. (2018). Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Keputusan Pembelian Produk Fashion Di Lazada. *AGORA Vol. 6, No. 2 (2018)*, 6(2), 1-6.
- Yazia, V. (2014). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Iklan terhadap Keputusan Pembelian Handphone Blackberry. *Journal of Economic and Economic Education*, 2(2), 165-173.  
<http://dx.doi.org/10.22202/economica.2014.v2.i2.229>



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELAYANAN PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT PADA KANTOR KELURAHAN KLAMANA KOTA SORONG

<sup>1</sup>Yulius Frits Momot, <sup>2</sup>Mitta Muthia Wangsi, <sup>3</sup>Kamaluddin, <sup>4</sup>Ahmad Jamil

Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat, Indonesia

[\\*mithamuthia@gmail.com](mailto:mithamuthia@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengaruh pelayanan pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian, hal ini dibuktikan berdasarkan nilai signifikan sebesar  $(0,002 < 0,05)$ , nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel  $(3,211 > 2,002)$ , dan nilai koefisien regresi sebesar 0,408. Pelayanan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian, hal ini dibuktikan berdasarkan nilai signifikan sebesar  $(0,000 < 0,05)$ , nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel  $(3,911 > 2,002)$ , dan nilai koefisien regresi sebesar 0,337.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pelayanan Pegawai dan Kepuasan Masyarakat

### Abstract

*This research aims to find out the influence of work discipline and the influence of employee service on community satisfaction in the Klamana Village Office of Sorong City. The study used descriptive and correlation methods using quantitative approaches. Data analysis techniques use multiple linear regressions. The results showed that: The discipline of work had a positive and significant effect on purchasing decisions, this was proven based on a significant value of  $(0.002 < 0.05)$ , a t-count value greater than the t-table  $(3,211 > 2,002)$ , and a regression coefficient value of 0.408. Employee service has a positive and significant effect on purchasing decisions, this is evidenced based on significant values  $(0.000 < 0.05)$ , t-calculated values greater than t-tables  $(3,911 > 2,002)$ , and regression coefficient values of 0.337.*

**Keywords:** Work Discipline, Staffing Services and Community Satisfaction

### PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan wadah atau tempat yang digunakan beberapa orang untuk melakukan kerjasama. Kantor Kelurahan Klamana merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang bertugas memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat tingkat pertama setelah RT. Organisasi akan berkembang dengan baik tergantung pada kualitas pelayanan sumberdaya manusia (SDM) yang tercermin dari setiap efektivitas dan efisiensi kegiatan yang dilakukan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara

adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Aktivitas pelayanan dalam suatu organisasi atau lembaga akan sangat berperan dalam kelancaran kegiatan organisasi. Pelayanan dalam organisasi khususnya kantor dituntut untuk cepat dan tepat. Hal tersebut merupakan kewajiban

yang harus dilakukan. Bagi organisasi publik, pelayanan yang baik tercermin dari setiap efektivitas dan efisiensi kegiatan yang dilakukan. Semakin cepat dan akurat pelayanan yang diberikan maka kualitas pelayanan akan semakin baik. Kantor akan memberikan pelayanan yang baik agar kepuasan pelanggan dapat tercapai. Pelaksanaan kegiatan pelayanan kantor diarahkan kepada pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi berkaitan cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Cara tersebut dapat berupa cara yang paling cepat maupun cara yang paling lama tetapi pencapaian tujuannya sama sedangkan efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepuasan pelanggan akan tercapai jika pelayanan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kantor Kelurahan Klamana dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sejauh ini belum maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan pada tanggal 11-13 Januari 2021 terkait disiplin kerja, masih ada beberapa pegawai yang belum menerapkan disiplin dan pelayanan yang baik dalam bekerja. Hal tersebut, terlihat dari kehadiran pegawai yang datang belum tepat waktu sehingga kegiatan pelayanan terganggu dan menyulitkan masyarakat yang mempunyai kepentingan dengan pegawai tersebut. Jam kerja pegawai Kantor Kelurahan Klamana pukul 08.00- 16.00 WIT akan tetapi, pada pukul 09.00 - 10.00 WIT pegawai Kantor Kelurahan Klamana baru datang untuk bekerja dan pada pukul 13.00 WIT pegawai sudah pulang lebih awal dari jam operasional. Hal ini terjadi karena di Kantor Kelurahan Klamana tidak ada peraturan yang tertulis, sehingga dari kenyataan tersebut mendukung pegawai untuk tidak disiplin dan pelayanan diberikan berdasarkan keinginan serta kebudayaan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan di atas, diketahui bahwa pegawai Kantor Kelurahan Klamana belum memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat. Maka dilakukan sebuah kajian

mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelayanan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong.

## **METODE**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif kausal, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden di Kantor Kelurahan Klamana di Sorong, Papua Barat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

KODE ITEM	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KD1	,710**	0,254	Valid
KD2	,540**	0,254	Valid
KD3	,373**	0,254	Valid
KD4	,400**	0,254	Valid
KD5	,455**	0,254	Valid
KD6	,474**	0,254	Valid
KD7	,605**	0,254	Valid
KD8	,563**	0,254	Valid
P1	,573**	0,254	Valid
P2	,625**	0,254	Valid
P3	,546**	0,254	Valid
P4	,590**	0,254	Valid
P5	,516**	0,254	Valid
P6	,579**	0,254	Valid
P7	,576**	0,254	Valid
P8	,675**	0,254	Valid
P9	,391**	0,254	Valid
P10	,493**	0,254	Valid
KM1	,639**	0,254	Valid
KM2	,268*	0,254	Valid
KM3	,657**	0,254	Valid
KM4	,402**	0,254	Valid
KM5	,587**	0,254	Valid
KM6	,550**	0,254	Valid
KM7	,292*	0,254	Valid
KM8	,592**	0,254	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,254$  nilai  $r$  tabel, maka data valid dan dapat dilanjutkan dalam uji reliabilitas.

**b. Uji Reliabilitas**

Untuk menentukan keandalan suatu pertanyaan digunakan program komputer SPSS, hingga diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian.

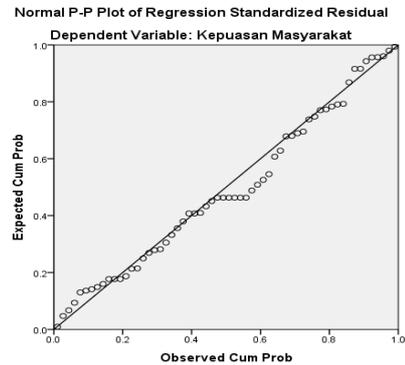
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Krisis Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1), Pelayanan Pegawai (X2), dan Kepuasan Masyarakat (Y).	0,897	0,60	Reliabel

Nilai *cronbach's alpha* pada variabel menunjukkan instrumen yang digunakan

reliabel atau memberikan hasil yang relatif konstan jika dihitung berulang-ulang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dengan hasil koefisien reliabilitas  $0,897 > 0.60$ .

**c. Uji Normalitas**



Gambar 1. Uji Normalitas

Pada garis normal *P-P Plot of regression standardized residual* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

**d. Uji Linearitas**

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	277.677	43	6.458	2.050	.060
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	277.677	42	6.611	2.099	.055
	Within Groups		50.394	16	3.150		
	Total		328.071	59			

Dilihat bahwa nilai *Sig Linearity*  $1,000 > 0,05$  (taraf signifikansi). Kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan

pelayanan pegawai memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen yaitu kepuasan masyarakat.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.809	1.668		2.883	.006
	Disiplin Kerja	-.110	.075	-.252	-1.452	.152
	Pelayanan Pegawai	.001	.051	.005	.029	.977

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dapat dilihat bahwa nilai Sig variabel disiplin kerja sebesar 0,152 dan pelayanan pegawai sebesar 0,977. kesimpulan masing-masing variabel

independen memiliki nilai Sig lebih besar dari > 0,05 maka tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

**f. Uji Multikolinearitas**

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.321	2.808		2.607	.012		
	Disiplin Kerja	.408	.127	.374	3.211	.002	.546	1.831
	Pelayanan Pegawai	.337	.086	.456	3.911	.000	.546	1.831

a. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat

Dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* disiplin kerja dan pelayanan pegawai sebesar 0,546 yang berarti > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,831 yang berarti < 10, maka analisis ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**g. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pelayanan pegawai terhadap kepuasan masyarakat pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.321	2.808		2.607	.012
	Disiplin Kerja	.408	.127	.374	3.211	.002
	Pelayanan Pegawai	.337	.086	.456	3.911	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat

Maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,321 + 0,408 X_1 + 0,337 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika:

- a) Nilai koefisien X1 sebesar 0,408 artinya apabila Disiplin Kerja (X1) meningkat 1 poin, maka nilai Kepuasan Masyarakat (Y) akan meningkat 0,408.
- b) Nilai koefisien X2 sebesar 0,337 artinya apabila Pelayanan Pegawai (X2) meningkat 1 poin, maka nilai Kepuasan Masyarakat (Y) akan meningkat 0,337.

- c) Nilai konstanta Y sebesar 7,321 Menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja dan pelayanan pegawai, maka semakin berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong.

**h. Uji Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengukur masing-masing variabel independen yaitu disiplin kerja dan pelayanan pegawai dalam menerangkan pengaruh terhadap kepuasan masyarakat.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.321	2.808		2.607	.012
	Disiplin Kerja	.408	.127	.374	3.211	.002
	Pelayanan Pegawai	.337	.086	.456	3.911	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat

Nilai t tabel  $n-k-1 = 60-2-1 = 57$  adalah sebesar 2,002 dengan taraf signifikansi 0,05, untuk variabel disiplin kerja nilai t hitung sebesar  $3,211 > 2,002$  dan tingkat Sig  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengujiannya t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan tingkat signifikannya adalah  $< 0,05$ . Yang dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1.1 diterima dinyatakan Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Masyarakat (Y).

**i. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.562	2.399

a. Predictors: (Constant), Pelayanan Pegawai, Disiplin Kerja

Koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.562, di mana 56.2% kepuasan masyarakat dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja dan pelayanan pegawai. Sedangkan 43.8% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat**

Berdasarkan hasil data yang diperoleh menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar  $3,211 > 2,002$  dan tingkat Sig  $0,002 < 0,05$ , maka hipotesis H1.1 diterima. Menunjukkan bahwa Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor

Variabel pelayanan pegawai nilai t hitung sebesar  $3,911 > 2,002$  dan tingkat Sig  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengujiannya t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan tingkat signifikannya adalah  $< 0,05$ . Yang dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1.2 diterima dinyatakan Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Pelayanan Pegawai (X2) Terhadap Kepuasan Masyarakat (Y).

Kelurahan Klamana Kota Sorong dan nilai koefisien regresi 0,408 (40.8%).

**b. Pengaruh Pelayanan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat**

Berdasarkan hasil data yang diperoleh menunjukkan Pelayanan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar  $3,911 > 2,002$  dan tingkat Sig  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H1.2 diterima. Menunjukkan bahwa Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Pelayanan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong dan nilai koefisien regresi 0,337 (33.7%).

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

a. Hasil penelitian terkait disiplin hasil analisa data bahwa disiplin kerja

memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,408 (40.8%), yang berarti permasalahan di lapangan disiplin kerja menerangkan 40.8% dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat yang dibuktikan berdasarkan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $3,211 > 2,002$ . Hal ini berarti, disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat secara langsung.

- b. Hasil analisa data yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,337 (33.7%), yang berarti permasalahan di lapangan pelayanan pegawai menerangkan 33.7% dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat yang dibuktikan berdasarkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $3,911 > 2,002$ .

#### **Saran**

Saran yang penulis rangkum dari hasil masukan dari masyarakat, bahwa Ibu lurah selaku atasan di Kelurahan Klamana Kota Sorong agar membuat peraturan tertulis supaya semua pegawai menerapkan, mentaati dan memperbaiki disiplin waktunya dalam bekerja sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang tepat, cepat dan memuaskan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Agus B.S dkk. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Ketangapan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Kabupaten Semarang)*.
- Arikunto S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hlm: 67, 256.
- Astia Tika. 2015. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Camat Tanjung pinang Timur*. Skripsi Univesrsitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung pinang.
- Dessler, Gary. 1992. *Manajemen Sumber-daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Eulin Karlina, dkk. 2019. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Lurah Klender Jakarta Timur*. Skripsi Universitas Bina Sarana Infomatika.
- Luluh Endah Khariri. 2019. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pemalang*. Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, A. P. 2000. "Kinerja (prestasi kerja)". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A., et al.. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Narmod H dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Imliah. Kabupaten Wonogiri
- Nurjaya, N., et al.. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Rahayu.A. 2005. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Yang Di Layani Pada Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*. Skripsi UNNES.
- 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.
- Rika Ayu Eliani. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pegawai,*

- Disiplin Pegawai dan Keadilan Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang. Skripsi Universitas Negeri Semarang.*
- Safitriani (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Di Kab. Jeneponto. Skripsi UIN Alaudin Makassar.*
- Suwanto, S., et al. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 546-554.*
- Tjiptono, F. (2012). *Service Management: Mewujudkan Pelayanan Prima. Yogyakarta: Andi Offset.*
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.*
- Widya A V. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Balai Desa Rowosari Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang. Skripsi UNY.*
- Yunanto Yogi (2017). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien Askes Di PT Askeks Kediri. Tesis Dosen Universitas Kediri.*



## PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN SEPEDA MOTOR HONDA DI PT PANCA SAKTI PERKASA DI BINTARO

<sup>1\*</sup>Heri Erlangga, <sup>2</sup>Nurjaya, <sup>3</sup>Denok Sunarsi, <sup>4</sup>Mahnun Mas'adi, <sup>5</sup>Jasmani

<sup>1</sup>Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

<sup>3,4,5</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*heri.erlangga@unpas.ac.id](mailto:heri.erlangga@unpas.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian konsumen pada PT. Panca Sakti Perkasa di Bintaro. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 45,3%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,001 > 1,984$ ). Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar 44,2%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,806 > 1,984$ ). Kualitas pelayanan dan kualitas produk secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 10,553 + 0,365X_1 + 0,378X_2$ . Kontribusi pengaruh sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $56,081 > 2,700$ ).

**Kata Kunci:** Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, Keputusan Pembelian

### Abstract

*This research aims to find out the influence of service quality and product quality on consumer purchasing decisions on PT. Panca Sakti Perkasa in Bintaro. Analytical techniques use statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of quality of service significantly affect purchasing decisions by 45.3%, hypothesis tests obtained  $t$  calculate  $>$   $t$  table or ( $9,001 > 1,984$ ). Product quality significantly affects purchasing decisions by 44.2%, hypothesis tests obtained  $t$  calculate  $>$   $t$  table or ( $8,806 > 1,984$ ). Service quality and product quality simultaneously have a significant effect on purchasing decisions with regression equation  $Y = 10.553 + 0.365X_1 + 0.378X_2$ . The contribution of influence is 53.6%, the hypothesis test obtained  $F$  calculates  $>$   $F$  table or ( $56,081 > 2,700$ ).*

**Keywords:** *Quality of Service, Quality of Products, Purchasing Decisions*

### PENDAHULUAN

Industri otomotif dapat digolongkan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah industri sepeda motor dan industri mobil. Meningkatnya mobilitas masyarakat pada saat ini dan didukung dengan kurang representatifnya transportasi umum di Indonesia para pelaku membuat industri otomotif mobil maupun sepeda motor berkembang dengan pesat. Pemerintah dianggap tidak mampu untuk memberikan pelayanan transportasi yang baik kepada masyarakat. Hal ini menjadikan masyarakat memiliki keinginan yang tinggi untuk menggunakan kendaraan pribadi baik kendaraan roda dua maupun roda empat,

hal tersebut menjadi salah satu alasan industri ini mengalami pertumbuhan yang pesat.

Kemunculan kendaraan roda dua membuktikan bahwa sepeda motor bukan hanya alat transportasi gerak cepat, melainkan alat transportasi yang praktis dan terjangkau. Sepeda motor merupakan jenis kendaraan yang biasa dimiliki oleh berbagai kalangan ekonomi, mulai dari kalangan atas, menengah, bahkan kalangan ekonomi bawahpun juga tidak sedikit yang memiliki kendaraan roda dua. Dengan semakin beragamnya permintaan konsumen membuat para pengusaha

berlomba-lomba untuk mendapatkan simpati serta loyalitas dari calon pelanggannya. Bila konsumen telah memutuskan untuk menjadi pelanggan maka bisa dipastikan mereka akan membeli produk yang diproduksi dari perusahaan tersebut.

Kualitas produk merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan konsumen sebelum membeli suatu produk. Untuk kualitas produk sendiri Honda dikenal sebagai motor yang irit, mesin yang bandel dan suku cadang yang awet. Dengan kualitas produk yang bagus dan terpercaya, maka produk akan senantiasa tertanam dibenak konsumen, karena konsumen bersedia membayar sejumlah uang untuk membeli produk yang berkualitas.

Setelah melihat kualitas dari produk yang ditawarkan, maka dengan sendirinya konsumen akan mencoba membandingkan kualitas layanan yang diberikan, dan dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memberikan kualitas layanan yang mampu memengaruhi nilai yang lebih, sehingga berbeda dengan kualitas layanan pesaing sehingga kualitas pelayanan menjadi salah satu faktor pertimbangan konsumen sebelum membeli produk. Dengan kualitas layanan yang memuaskan, mendorong konsumen untuk melakukan pembelian produk yang bersangkutan. Jika suatu perusahaan mampu memberikan pelayanan yang baik, secara langsung atau tidak langsung, citra layanannya akan tersebar luas karena kepuasan yang dirasakan pelanggannya akan disampaikan pelanggan yang satu ke pelanggan lainnya secara berantai, sehingga dapat menarik pelanggan yang lebih banyak.

Dealer atau showroom adalah salah satu layanan purna jual yang diberikan oleh PT. Panca Sakti Perkasa untuk mempermudah konsumen untuk melihat dan mencari informasi produk yang ditawarkan, serta melakukan pembelian. Honda Bintaro. Kondisi saat ini penjualan mengalami penurunan dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya. Kondisi penurunan tersebut jelas akan

mengganggu tingkat keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan dan hal ini harus segera dapat dibenahi agar tidak mengalami penurunan secara terus menerus.

Berdasarkan data informasi tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian konsumen sepeda motor Honda di PT. Panca Sakti Perkasa di Bintaro".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kualitas pelayanan**

Pelanggan tertarik membeli sebuah produk atau jasa karena kualitas layanan yang baik. Menurut Tjiptono (2019:59) menyatakan bahwa "Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan".

### **2. Kualitas produk**

Menurut Kotler dan Armstrong (2019:349) "Kualitas Produk merupakan sesuatu yang bisa ditawarkan kepada pasar untuk diperhatikan, dimiliki, digunakan, atau dikonsumsi yang bias memuaskan keinginan dan kebutuhan".

### **3. Keputusan pembelian**

Keputusan pembelian merupakan bagian dari perilaku konsumen perilaku konsumen yaitu studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan organisasi memilih, membeli, menggunakan, dan bagaimana barang, jasa, ide atau pengalaman untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka, Kotler dan Armstrong (2017:177).

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 100 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

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

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas pelayanan (X1)	100	31	48	37.84	4.054
Kualitas produk (X2)	100	27	46	38.20	3.682
Keputusan pembelian (Y)	100	32	46	38.79	3.580
Valid N (listwise)	100				

Kualitas pelayanan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,784 dengan standar deviasi 4,054.

Kualitas produk diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,828 dengan standar deviasi 3,682.

Keputusan pembelian diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar

3,879 dengan standar deviasi 3,580.

### 2. Analisis Kuantitatif

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

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.553	2.701		3.907	.000
	Kualitas pelayanan (X1)	.365	.082	.413	4.446	.000
	Kualitas produk (X2)	.378	.090	.389	4.183	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,553 + 0,365X1 + 0,378X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,553 diartikan jika kualitas pelayanan dan kualitas produk tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 10,553 point.
- 2) Koefisien regresi kualitas pelayanan sebesar 0,365, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas pelayanan

sebesar 0,365 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,365 point.

- 3) Koefisien regresi kualitas produk sebesar 0,378, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas produk sebesar 0,378 maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,378 point.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Kualitas pelayanan (X1)	Keputusan pembelian (Y)
Kualitas pelayanan (X1)	Pearson Correlation	1	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan pembelian (Y)	Pearson Correlation	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,673 artinya kualitas pelayanan memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas produk Terhadap Keputusan pembelian.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Kualitas produk (X2)	Keputusan pembelian (Y)
Kualitas produk (X2)	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan pembelian (Y)	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,665 artinya kualitas produk memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kualitas pelayanan dan Kualitas produk secara simultan Terhadap Keputusan pembelian.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.527	2.463

a. Predictors: (Constant), Kualitas produk (X2), Kualitas pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,732 artinya kualitas pelayanan dan kualitas produk secara simultan memiliki hubungan yang kuat

terhadap keputusan pembelian.  
**c. Analisis Koefisien Determinasi**  
 Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.447	2.662

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,453 artinya kualitas pelayanan

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 45,3% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas produk Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.442	.436	2.688

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,442 artinya kualitas produk memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,2% terhadap keputusan pembelian.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas pelayanan dan Kualitas produk Terhadap Keputusan pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.527	2.463

a. Predictors: (Constant), Kualitas produk (X2), Kualitas pelayanan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,536 artinya kualitas pelayanan dan kualitas produk secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,6% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain.

digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

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

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

#### d. Uji Hipotesis

##### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.314	2.511		6.497	.000
	Kualitas pelayanan (X1)	.594	.066	.673	9.001	.000

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,001 > 1,984), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kualitas produk Terhadap Keputusan pembelian.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.105	2.816		5.009	.000
	Kualitas produk (X2)	.646	.073	.665	8.806	.000

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,806 > 1,984$ ), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

### **Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

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

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kualitas pelayanan dan Kualitas produk Terhadap Keputusan pembelian.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.277	2	340.138	56.081	.000 <sup>b</sup>
	Residual	588.313	97	6.065		
	Total	1268.590	99			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $56,081 > 2,700$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

0,665 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,806 > 1,984$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Kualitas pelayanan Terhadap Keputusan pembelian**

Dari hasil analisis diperoleh variabel kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai korelasi sebesar 0,673 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,001 > 1,984$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian diterima.

### **2. Pengaruh Kualitas produk Terhadap Keputusan pembelian**

Dari hasil analisis diperoleh variabel kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai korelasi sebesar

### **3. Pengaruh Kualitas pelayanan dan Kualitas produk Terhadap Keputusan pembelian**

Dari hasil analisis diperoleh variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,553 + 0,365X_1 + 0,378X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,732 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $56,081 > 2,700$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- a. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian nilai korelasi sebesar 0,673 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,001 > 1,984$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada PT. Panca Sakti Perkasa di Bintaro.
- b. Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai korelasi sebesar 0,665 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,806 > 1,984$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Panca Sakti Perkasa di Bintaro.
- c. Kualitas pelayanan dan kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai korelasi sebesar 0,732 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $56,081 > 2,700$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan kualitas produk secara simultan terhadap keputusan pembelian pada PT. Panca Sakti Perkasa di Bintaro.

### **2. Saran**

- a. Bagi perusahaan hendaknya memperhatikan bagian dari yang di dalam kualitas produk dan kualitas layanan, karena sangat penting sekali agar dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh konsumen, sehingga dapat menciptakan citra positif perusahaan dalam benak konsumen. Hal ini dapat berpengaruh terhadap

meningkatnya volume penjualan.

- b. Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan lebih memperdalam dan memperluas variabel penelitian, indikator penelitian memperluas wilayah kajian penelitian serta memperdalam kerangka teoritis. Hal ini dikarenakan perhitungan yang menunjukkan bahwa masih banyaknya variabel lain yang belum diteliti sehingga memberikan peluang yang besar bagi peneliti lain untuk mengembangkan lebih lanjut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aaker. 2008. *Managemen Ekuitas Merek*, alih bahasa Aris Ananda. Bandung: Mitra Utama.
- Agung W, Abul Harits. 2013. *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, Harga dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mie Setan Jember*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Jember.
- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchari, Alma. 2001. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta.
- Cannon, Perreault & McCarthy, 2008, *Pemasaran Dasar Pendekatan Manajerial*
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Erlangga, H, et al. (2019). Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Modise Busana Sejati Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4).
- 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., et al. (2020). Pharmaceutical Business Competition in Indonesia: A Review. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 617-623.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis dan Desertasi Doktor*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Hair, et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition. Prentice Hall, Upper
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- 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.
- Hasibuan (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Irawan D, Handi. 2002. *Sepuluh Prinsip Keputusan Pelanggan*, Cetakan. Jakarta: pertama.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, Jasmani, and Denok Sunarsi. "The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang." *PINISI Discretion Review* 1.1 (2020): 165-174.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliagrafindo Persada.
- Kasmad, K., et al. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).
- Kevin Keller dan Armstrong (2017) *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga.
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler & Keller (2016) "Manajemen Pemasaran". PT. Macaman Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Kotler (2016) "Manajemen Pemasaran". Edisi Keempat belas, Jakarta: PT. Indeks.
- Kotler Philip, Keller Kevin Lane. 2008. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1. Alih bahasa oleh Bob Sabran, MM. Edisi Ketiga belas. Erlangga. Jakarta.
- Kurniawan, Tomi. 2013. *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Motor Matic Suzuki di Raharjo Motor Jepara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lupiyadi, Rambat (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa* edisi 2 , Jakarta : Salemba Empat.
- Lupiyoadi (2016) *Manajemen Pemasaran Jasa*,

- Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- 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.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- 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.
- Purwanto, A., et al. (2021). The Role of Brand Image, Food Safety, Awareness, Certification on Halal Food Purchase Intention: An Empirical Study on Indonesian Consumers. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3), 42-52.
- Purwanto, H., et al (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.
- Rao, Purba, (2012). "Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis", *The Asian*.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). "Metode Riset Pemasaran". Bandung: Alfabeta.
- Syobar, K., et al. (2020). The Effect of Service Quality and Price on Purchase Decisions in Woodpecker Coffee in South Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1491-1504.



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMIN MUTU PENDIDIKAN VOKASI (BBPPMPV) BISNIS DAN PARIWISATA

<sup>1</sup>Akmaludin, <sup>2\*</sup>Bunga Astra Gracia

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01016@unpam.ac.id](mailto:dosen01016@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan menggunakan analisis statistik uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian persamaan regresi linear sebesar  $Y=9,229+0,397X_1+0,730X_2$ . Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, hal ini dapat diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu didapat bahwa  $70,959 > 2,39$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,10$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This research aims to find out the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Center for The Development of Vocational Education Quality Assurance (BBPPMPV) Business and Tourism. The method used is an associative method using statistical analysis of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results of the linear regression equation equation of  $Y = 9,229 + 0.397X_1 + 0.730X_2$ . The work environment and work discipline simultaneously affect the performance of employees at the Center for The Development of Vocational Education Quality Assurance (BBPPMPV) Business and Tourism, this can be obtained  $F_{hitung}$  value  $> F_{tabel}$  which is obtained that  $70,959 > 2.39$  with a signification rate of  $0.000 < 0.10$ .*

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

### PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi perusahaan sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan diketatnya persaingan.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi

elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain.

Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Ini jelas menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia menentukan *survive* nya suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan.

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas sebagai abdi

masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata merupakan salah satu unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dibidang Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata akan dapat berjalan dengan baik karena salah satunya dipengaruhi oleh kinerja Pegawai dalam melakukan kegiatan persiapan, pelaksanaan dan pengevaluasian pendidikan dan pelatihan.

Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata merupakan salah satu unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Berdasarkan Permendikbud No. 16 Tahun 2015 BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata mempunyai peran yang sangat strategis dan sentral dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia.

BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata memberikan layanan pendidikan dan pelatihan berstandar internasional, penelitian dan pengembangan, serta layanan konsultasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan serta masyarakat dibidang Bisnis dan Pariwisata. Untuk mewujudkan kebijakan tersebut maka seluruh pimpinan dan pegawai bertekad untuk menerapkan sistem manajemen mutu, memberikan pelayanan prima serta selalu meningkatkan mutu layanan dengan menerapkan dan menjunjung nilai professional, integritas, religious, mandiri, gotong royong, dan nasionalis.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar atau kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu pengetahuan yang di perlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumberdaya manusia khususnya di bidang organisasi.

Menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mengarah kebeberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruang yang cukup nyaman dalam bekerja, ventilasi, dan keamanan. Di BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata para karyawan sering mengeluh tentang kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, seperti penerangan di tempat kerja mereka, suara bising yang dihasilkan oleh alat-alat produksi karena sedang adanya renovasi bangunan yang bertahap yang

mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi baik dan tidaknya kinerja seseorang adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah dimana kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu udara mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap terhadap kinerja para pegawai. Selain itu rancangan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letaknya, dan tingkat kepuasan pribadi yang di berikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai. Dalam hal ini penulis mengamati bahwa di lingkungan kerja BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata masih belum optimal.

Dari data diatas, menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari data Tujuan atau Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2018 mencapai 81,88%, tahun 2019 mencapai 82,61%, dan tahun 2020 mencapai 83,18%, dimana data tersebut belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. Dan juga Penilaian Standar atau Orientasi pelayanan pada tahun 2018 hanya mencapai 87,37%, tahun 2019 mencapai 87,16%, dan tahun 2020 mencapai 88,10%, dimana data tersebut belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. Lalu Penilaian Umpan balik juga dapat dilihat dari kepemimpinan pada pada tahun 2018 mencapai 4,47%, tahun 2019 mencapai 4,88%, dan tahun 2020 mencapai 0,45%, dimana data tersebut belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. Begitupun dengan Alat dan saran dapat dilihat dari disiplin pada pada tahun 2018 mencapai 86,47%, tahun 2019 mencapai 86,64%, dan tahun 2020 mencapai 87,59%, dimana data tersebut belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. Kemudian Penilaian Kompetensi juga dapat dilihat dari Integritas pada pada tahun 2018 mencapai 91,29%, tahun 2019 mencapai 91,10%, dan tahun 2020 mencapai 92,06%, dimana data tersebut belum

mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. Lalu Penilaian motif dapat dilihat dari Kerja sama pada pada tahun 2018 mencapai 85,94%, tahun 2019 mencapai 86,02%, dan tahun 2020 mencapai 87,07%, dimana data tersebut belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%. Dan Peluang juga dapat dilihat dari Komitmen pada pada tahun 2018 mencapai 86,67%, tahun 2019 mencapai 86,71%, dan tahun 2020 mencapai 87,62%, dimana data tersebut belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%.

Berdasarkan keadaan diatas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata*".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: hubungan Karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan kerja.

### **2. Disiplin Kerja**

Menurut Terry dalam Sutrisno (2019:87) menyatakan bahwa "Disiplin adalah alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik." Adapun indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

### **3. Kinerja**

Menurut Hasibuan (2017:34) mengemukakan bahwa "Kinerja

(prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Beberapa indikator dari kinerja itu sendiri, yaitu: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

## **METODE**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *kuantitatif* dengan pendekatan *deskriptif* yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* menggunakan dengan sampel sebanyak 67 responden. pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2014:29). Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yang bertujuan mengetahui hubungan antara tiga variabel, dimana pendekatan ini memberikan suatu gambaran permasalahan untuk mencari hubungan antara variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) dengan variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 20, akan hasil uji t Variabel penelitian Lingkungan Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai  $t_{hitung}$

sebesar 3,713 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 10% (0,10) dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-k-1 = 67-2-1 = 64$  adalah sebesar 1,669. Dengan melakukan perbandingan yaitu  $t_{hitung} 3,713 > 1,669$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,10$  yang artinya koefisien variabel lingkungan berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Winda Andriani, Rami Widyanti dan Husnurropiq (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)". Dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 3,747 dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 20, akan hasil uji t Variabel penelitian Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,305 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 10% (0,10) dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-k-1 = 67-2-1 = 64$  adalah sebesar 1,669. Dengan melakukan perbandingan yaitu  $t_{hitung} 5,305 > 1,669$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,10$  yang artinya koefisien variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Winda Andriani, Rami Widyanti dan Husnurropiq (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)". Dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa secara parsial

variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 4,011 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai  $F_{hitung} = 70,959 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,39$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Winda Andriani, Rami Widyanti dan Husnurropiq (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)". Dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai 35.406 > 3155 maka dengan hasil tersebut  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## KESIMPULAN

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

1. Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan nilai sebesar 3,713 berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar (3,713 > 1,669) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,10 (0,000 < 0,10), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif

secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi  $Y = 12.467 + 0.802 (X_1)$  diketahui nilai konstanta sebesar (12.467) apabila lingkungan kerja itu sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sama besar (12.467). Setelah itu koefisien lingkungan kerja sebesar 0.802 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan Lingkungan kerja, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.802. Lingkungan kerja pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata mendapatkan respon baik dimana dari 12 pertanyaan dengan 67 responden mendapatkan rata - rata skor 4,15 termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria **Baik**. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada butir pernyataan pada indikator Penerangan yaitu Penerangan ditempat bekerja membantu menyelesaikan pekerjaan yang mendapatkan skor interval 4,26 kategori **Sangat Baik**

2. Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan nilai sebesar 5,305 berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar (5,305 > 1,669) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,10 (0,000 < 0,10), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi  $Y = 17.217 + 1.094 (X_2)$  diketahui nilai konstanta sebesar (17.217) apabila disiplin kerja itu sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sama besar (17.217). Setelah itu koefisien lingkungan kerja sebesar 1.094 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan Disiplin kerja, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1.094. Lingkungan kerja pada BBPPMPV Bisnis

dan Pariwisata mendapatkan respon baik dimana dari 8 pertanyaan dengan 67 responden mendapatkan rata - rata skor 3,94 termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria **Baik**. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada butir pernyataan pada indikator Taat Terhadap Aturan waktu yaitu Selalu datang tepat waktu yang mendapatkan skor interval 4,17 kategori **Baik**

3. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 68,9%, dilihat dari nilai *R-Square* (Koefisien determinasi) yang didapat sebesar 0,689. Artinya Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memengaruhi Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 68,9%, dan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian pada variabel lingkungan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama nilai  $F_{hitung} = 70,959 >$  nilai  $F_{tabel} = 2,39$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

#### **Saran**

1. Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan "Tingkat kebisingan yang ada di lingkungan tempat saya bekerja tidak mempengaruhi kinerja saya dan bisa tetap fokus" indikator tingkat kebisingan lingkungan, dengan score rata-rata 3,83 kategori Baik tetapi belum maksimal seperti masih ada beberapa para pegawai yang masih suka mendengarkan musik didalam ruangan sehingga dapat mengganggu konsentrasi pegawai lain. Untuk itu saran penulis bagi para pegawai agar tidak melakukan

kebisingan didalam ruangan tempat pegawai bekerja.

2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan "Saya memanfaatkan jam istirahat kantor dengan maksimal dan tidak menambah jam istirahat" indikator taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, dengan score rata-rata 3,74 kategori Baik tetapi belum maksimal seperti masih ada beberapa para prgawai yang tidak memanfaatkan jam istirahat kantor dan suka menambah jam istirahat artinya manfaatkanlah waktu dengan baik, untuk itu saran penulis manfaatkanlah waktu jam istirahat kator dengan lebih baik dan tidak menambah jam istirahat saat waktu yang diberikan.
3. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah adalah pada pernyataan "Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan masukan atau ide" indikator peluang, dengan score rata-rata 3,62 kategori Baik tetapi belum maksimal artinya tidak semua para pegawai berpendapat selalu diterima oleh perusahaan, hanya para pegawai tertentu yang memberikan saran atau ide diterima oleh perusahaan tetapi tidak dengan pegawai biasa. Untuk itu saran dari penulis agar kinerja maksimal sebaiknya perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi semua pegawai tanpa memandang jabatan, karena dengan begitu semua para pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja utuk mencapai kierja yang maksimal.
4. Bagi penelitian selanjutnya, Penelitian ini memberikan informasi bahwa adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata. Terdapat banyak faktor yang

berhubungan dengan pencapaian kinerja pegawai yang optimal selain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan dan disiplin.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito. (2012) *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia.;
- Andi Supangat, (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Andriani Winda, Widyanti Rahmi. (2020). Pagaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin), *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* Vol.7 No. 2.
- Armansyah Adi, Azis Idris, Putu Evvy Rossanty Niluh. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu, *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol.4 No.3.
- Astra Gracia Bunga. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol.2.No.2.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomart Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol.3.No.3.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.Fdisiplin
- Jonest Runtunuwu Hiskia, Lopian Joyce, Dotulong Lucky. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, *Jurnal EMBA*. Vol.3. No.3.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Teknik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta
- Khairani, Sofyan Diana. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, *Jurnal MIEJ*, Vol.2. No.1
- Kusniawati Aini, Nurhayati, Herlina Rosy. (2014). Pagaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garpuraning Rahayu Ciamis, *Jurnal Ekologi* Vol.1 No.1.
- Maisarah, Hasibuan Siti, Bahri Syaful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.1. No.1.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Karya Abadi.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Sagita, Novyanti Joyce. (2019). Pagaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, *Jurnal Katalogis* Vol.3 No.1.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D., et al. (2021, January). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry, George R. (2013). *Principles of Management*. Homewoodllinois, Record D. Irwin, 7rd Edition.
- Veithzal Rivai. (2014). *Proses Arti Pelatihan* ,Jakarta.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Cetak Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wilandari, D. F., et al. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KEPOLISIAN POLISI SEKTOR (POLSEK) PONDOK AREN

<sup>1</sup>Andri Kurniawan, <sup>2</sup>Isep Amas Priatna

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01629@unpam.ac.id](mailto:dosen01629@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebesar 80 orang. Hasil uji F menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kepolisian (Y). Hasil uji-t dari kedua variabel independen memiliki nilai koefisien yang signifikan, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y). Hasil persamaan regresi berganda  $Y = 8,327 + 0,433X1 + 0,364X2$ .

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Kepolisian

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on the performance of the Pondok Aren Sector Police (Polsek). This type of research uses a quantitative approach with a population of 80 people. The results of the F test state that there is a significant relationship between the variable Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) on the dependent variable, namely Police Performance (Y). The t-test results of the two independent variables have a significant coefficient value, that is, there is a significant relationship between the Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) variables on the dependent variable, namely the Performance (Y) variable. The result of the multiple regression equation  $Y = 8.327 + 0.433X1 + 0.364X2$ .*

**Keywords:** leadership style, work discipline and police performance

## PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen pada instansi kepolisian, karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam pemimpin. Pemimpin selain diperlukan mampu memotivasi untuk meningkatkan disiplin tetapi juga harus membina hubungan baik pada para anggota kepolisian karena dengan adanya hubungan baik tersebut, anggota kepolisian tidak merasa diperintah seperti halnya buruh dan majikan, tetapi lebih dari hubungan kemitraan atau sering juga disebut dengan hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kepemimpinan antara atasan dan bawahan akan berfungsi dapat meningkatkan disiplin kerja serta dapat

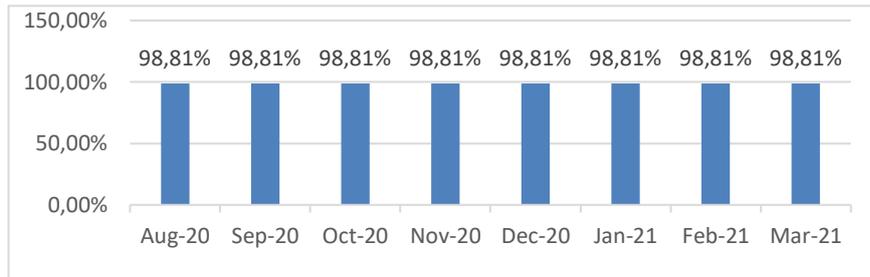
instansi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka instansi tetap berjalan efektif, dengan kata lain ketentuan kelangsungan suatu instansi kepolisian itu ditentukan oleh kinerja anggotanya. Oleh karena itu, diperlukan peran seorang mencapai tujuan yang diharapkan, selain itu ketegasan yang dimiliki seorang pemimpin juga berpengaruh besar bagi kinerja anggota kepolisian. Anggota kepolisian akan segan melanggar aturan perusahaan jika pemimpin mampu bersikap tegas ke semua anggota kepolisiannya syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat. Adapun dalam Undang - Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 pasal 1 "kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan

fungsi dan Lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang - undangan”.

Kinerja anggota dalam organisasi dalam suatu institusi seperti halnya kepolisian, maka peranan pimpinan merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan dalam penyelenggaraan layanan masyarakat. Oleh karena itu untuk mewujudkan penyelenggaraan layanan institusi kepolisian bagi masyarakat maka diperlukan Kinerja setiap anggota kepolisian secara profesional. Ini berarti

pimpinan di institusi kepolisian harus dapat mendorong anggotanya untuk bekerja dengan kinerja kerja yang tinggi. Dalam hal ini peran pimpinan di lingkungan kerja sangat penting. Sebagai pemimpin memiliki cara yang berbeda - beda dalam memengaruhi bawahannya.

Adapun selain gaya kepemimpinan, kinerja kepolisian dipengaruhi oleh disiplin dari anggota itu sendiri. Kepolisian dituntut harus berdisiplin terutama disiplin waktu

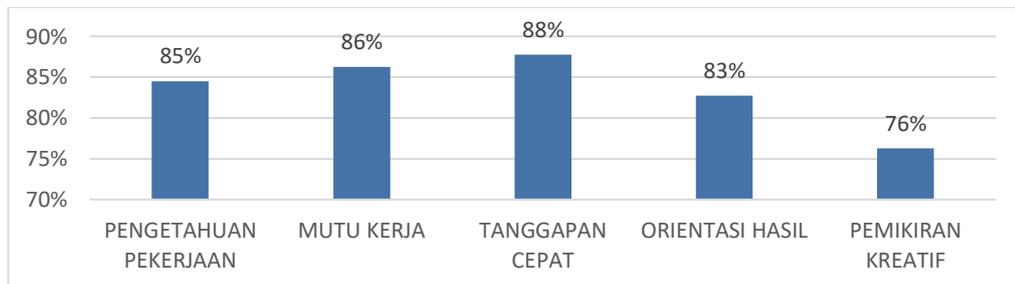


Sumber : Kasium Polsek Pondok Aren

Gambar 1 Absensi Kepolisian

Berdasarkan informasi yang saya dapatkan dari Kasium perihal gambar 1 di atas terdapat satu personil kepolisian yang selama 3 tahun tidak pernah masuk ke Kantor dan sekarang sedang di proses untuk pencabutan jabatan dari Kepolisian. Walaupun dalam gambar grafik di atas

menandakan bahwa personil Kepolisian Polsek Pondok Aren masuk sesuai jadwal akan tetapi masih banyak personil Kepolisian yang Telat dalam bertugas di lapangan maupun di kantor. Berikut data rata - rata penilaian kinerja bulan Juli 2020 sampai Maret 2021.



Sumber : Kasium Polsek Pondok Aren

Gambar 2 Rata - Rata Penilaian Kinerja Karyawan

Dari penilaian kinerja grafik di atas didapatkan untuk pengetahuan pekerjaan sebesar 85%, mutu kerja sebesar 86%, tanggapan cepat sebesar 88%, orientasi hasil sebesar 83%, dan pemikiran kreatif sebesar 76%. Berdasarkan hasil diatas untuk penilaian kinerja kepolisian sudah bagus akan tetapi lebih baik di tingkatkan lagi untuk kinerja kepolisiannya. Dan disini peran kepemimpinan sangat penting untuk memengaruhi kinerja kepolisian lebih di tingkatkan lagi kinerja kepolisian.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen watak dan

kepribadian tersendiri yang khas sehingga tingkah laku dan gaya membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Menurut Mulyadi (2015:150) Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya." Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah "prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah

laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Sedangkan menurut Marwansyah (2014:410), disiplin kerja adalah "sebagai Sebuah prosedur yang mendorong karyawan untuk mengawasi perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas tindakan mereka."

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

## **3. Kinerja**

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2015:116) 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". Selain itu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo (2014:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah "nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi".

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dicapai dari sekelompok orang dalam menjalankan tugasnya pada tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di Polsek Pondok Aren di Jalan Graha Raya Bintaro No.3, Parigi Baru, Kec. Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15222. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan yang dimulai dari bulan Desember 2020 – Mei 2021. Populasi dalam penelitian populasinya adalah anggota Kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren yang berjumlah 80 anggota, teknik pengambilan sampel memakai sample jenuh, Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji statistic

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

**Terhadap Kinerja kepolisian (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja kepolisian dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator gaya kepemimpinan pada pernyataan jika pekerjaan anda belum memenuhi target, pimpinan anda akan selalu memberikan pengarahan menjadi indikator skor paling rendah 3.61. Hal ini berarti untuk lebih baik lagi pimpinan diharapkan dapat memberikan arahan kepada anggotanya dengan jelas dan tegas. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,136 + 0,645X_1$  koefisien korelasi sebesar 0,707 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau

(8.818 > 1.991), hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren di Tangerang Selatan.

### **2. Pengaruh Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja kepolisian (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variable Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren. Pengaruh disiplin kerja dapat dilihat dari faktor disiplin kerja pada indikator pimpinan melakukan peraturan perusahaan dengan adil menjadi indikator yang paling rendah yaitu 3.37. Hal ini berarti untuk lebih baik lagi pimpinan harus bersikap adil dalam peraturan atau keputusan Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,462 + 0,665X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0.665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.895 > 1.991), hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren di Tangerang Selatan.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) Secara Simultan Terhadap Kinerja kepolisian (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja kepolisian (Y). Pengaruh kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja kepolisian pada pernyataan pekerjaan yang saya lakukan selalu di evaluasi menjadi indikator yang paling rendah yaitu 3.38. Hal tersebut berarti untuk lebih baik lagi

pimpinan harus rutin melakukan evaluasi terhadap anggotanya agar mendapatkan hasil yang maksimal. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Indikator dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,327 + 0,433X_1 + 0,364X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,761 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(52,913 > 2,720)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

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

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepolisian dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,818 > 1,991)$ , hal ini diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepolisian dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,895 > 1,991)$ , hal ini diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren.

3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepolisian dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(52,913 > 2,720)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Kepolisian Polisi sektor (Polsek) Pondok Aren.

### **Saran**

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

1. Variabel Gaya kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu Jika pekerjaan anda belum memenuhi target, pimpinan anda akan selalu memberikan pengarahan dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,61. Untuk lebih baik lagi pimpinan diharapkan dapat memberikan arahan kepada anggotanya dengan jelas dan tegas.
2. Variabel Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Pimpinan melakukan peraturan perusahaan dengan adil dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,37. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus bersikap adil dalam peraturan atau keputusan.
3. Variabel Kinerja kepolisian pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Pekerjaan yang saya lakukan selalu di evaluasi dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,38. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus rutin melakukan evaluasi terhadap anggotanya agar mendapatkan hasil yang maksimal.
4. Untuk penelitian berikutnya disarankan untuk memperhatikan variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja kepolisian diluar gaya kepemimpinan 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

- Arifin dan Barnawi. (2012). *Etika dan profesi kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Grava Media
- Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol, 2(1)*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media
- Muslimat, A., et al. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Nurjaya, N., et al. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- 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.
- Riduwan. (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta
- Rivai Dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwanto, S., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.



## ANALISIS PEMBELAJARAN DARING TERHADAP PRESTASI MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS PAMULANG DI ERA NEW NORMAL

<sup>1\*</sup>Dewi Nari Ratih Permada, <sup>2</sup>Yhonanda Harsono

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dewi.permada00821@unpam.ac.id](mailto:*dewi.permada00821@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pembelajaran daring dan prestasi mahasiswa Manajemen Universitas Pamulang di Era new normal. Sifat penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas antara variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, Model regresi linier sederhana pada penelitian ini memiliki pengaruh dan dari pemaparan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pembelajaran daring mahasiswa terhadap prestasi mahasiswa manajemen Universitas Pamulang di masa New Normal walaupun variabel pembelajaran daring hanya dapat memprediksi 14,5% terhadap prestasi mahasiswa manajemen Universitas Pamulang di masa New Normal saat ini.

**Kata Kunci:** Pandemi Covid-19, Metode Daring, Prestasi Mahasiswa

### Abstract

*The purpose of this study is to find out how the influence of online learning and the achievements of Pamulang University Management students in the new normal era. The nature of this research is quantitative associative. Based on the results of the F test in the table above between free variables against bound variables obtained a significant rate of  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Thus, the simple linear regression model in this study has an influence and from the presentation of the results of the analysis that has been done, it can be concluded that there is an influence of student online learning on the achievement of Pamulang University management students in the New Normal period although online learning variables can only predict 14.5% of the achievement of Pamulang University management students in the current New Normal period.*

**Keywords:** Pandemic Covid-19, Online Methods, Student Achievement

### PENDAHULUAN

Dampak dari pandemi covid-19 ini sangat kita rasakan bersama, terutama sektor ekonomi, sektor pendidikan, sektor sosial dan budaya. Saat ini masih ada beberapa daerah yang menerapkan kembali pembatasan sosial berskala besar (PSBB) seperti DKI Jakarta melalui Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 88 Tahun 2020 [1]. Gubernur DKI Jakarta Anies Baswedan menegaskan PSBB tetap berlaku mulai 14 September 2020. Daerah sekitar DKI Jakarta pun menerapkan jam malam seperti kota Depok, Kota Bogor menerapkan jam malam, dilansir dari beritasatu.com.

Dampak pandemi covid-19 dirasakan juga di sektor pendidikan,

dimana sejak kuartal pertama sudah di tetapkan PSBB hampir di seluruh daerah di Indonesia, sehingga sampai saat ini kegiatan belajar mengajar mulai dari tingkat dasar sampai tingkat universitas dilakukan secara online (daring). Kemendikbud melalui laman resminya menyatakan bahwa 57% (238 Kab/Kota) peserta didik berada dalam zona merah dan orange, dan sisanya 43% (276 Kab/kota) berada pada zona hijau dan kuning, sehingga sangat disarankan agar belajar dilakukan dari rumah (BDR) [3]. Pun dalam Keputusan Bersama Nomor 03/KB/2020 Nomor 612 Tahun 2020 Nomor HK.01.08/Menkes/502/2020 Nomor 119/4536/SJ tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Pada

Tahun Ajaran 2020/2021 Dan Tahun Akademik 2020/2021 Di Masa Pandemi Corona virus Disease 2019 (Covid-19) yang intinya adalah pembelajaran yang dilakukan kepada anak didik melalui BDR, adapun untuk zona hijau atau kuning dapat melakukan pembelajaran tatap muka dengan ketentuan yang sangat ketat agar tidak terjadi penyebaran wabah covid-19 secara lebih luas lagi [4]

Selama pandemi ini, mahasiswa dihadapkan pada pembelajaran daring, mau tidak mau, suka atau tidak suka mereka harus melalui transfer ilmu pengetahuan melalui sistem daring. Dalam situasi seperti ini kemungkinan banyak hambatan yang bisa dialami mahasiswa seperti tidak memahami materi yang diberikan, tidak dapat berdiskusi dengan leluasa, keterbatasan data yang mereka miliki untuk mengakses materi dan informasi, kesulitan dalam mengatur waktu belajar secara efisien, malas untuk membaca dan diskusi memecahkan masalah pada tugas mereka, malas bertanya kepada dosen pengajar dan lain-lain sehingga hal ini bisa menyebabkan prestasi belajar mereka turun. Permasalahan ini lah yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya oleh Nugroho et al., (2020) [5] dengan judul Analisis Pengaruh Pandemi Dan Pembelajaran Secara Daring Terhadap Prestasi Melalui Variabel Intervening Keadaan Ekonomi Mahasiswa Universitas Sangga Buana YPKP Bandung menghasilkan pandemic, pembelajaran daring, dan keadaan ekonomi berpengaruh simultan terhadap prestasi belajar dengan pengaruh secara total sebesar 87,7% terhadap prestasi belajar, sedangkan sebagai intervening keadaan ekonomi berpengaruh sebesar 15,5% terhadap prestasi belajar. Penelitian selanjutnya oleh Dewi, E. U. (2020) [6] yang berjudul Pengaruh Kecemasan Saat Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Stikes William Surabaya dimana hasilnya adalah ada pengaruh antara kecemasan selama pembelajaran

daring terhadap prestasi belajar mahasiswa. Harapani, A. (2021) [7] dalam penelitian berjudul Pengaruh Kuliah Daring Saat Pandemi Covid-19 Terhadap Kemampuan Mahasiswa menghasilkan bahwa kuliah daring berpengaruh terhadap kemampuan mahasiswa. Dari dasar penelitian sebelumnya inilah, akan digali lebih lanjut mengenai apa saja yang menjadi kendala dan apa saja yang mempengaruhi kemampuan mahasiswa serta kondisi metode daring yang ada apa saat pandemi covid-19 terhadap prestasi mahasiswa khususnya di Universitas Pamulang.

Dengan kondisi seperti ini, sektor pembelajaran khususnya di kampus Universitas Pamulang yang memiliki mahasiswa aktif kurang lebih 12.000 Mahasiswa sangat berdampak terhadap kualitas pembelajaran yang berimbas pada prestasi mahasiswa itu sendiri. Kami tertarik untuk melakukan penelitian seputar pembelajaran dari rumah untuk mencegah penyebaran covid-19 lebih buruk lagi namun disatu sisi, peningkatan prestasi mahasiswa tetap diperhitungkan. Penelitian ini akan menganalisis mengenai pembelajaran daring di era new normal terhadap prestasi mahasiswa Manajemen Universitas Pamulang tahun 2020 ini. Apakah prestasi Mahasiswa meningkat, menurun atau stabil selama pembelajaran via daring. Maka peneliti ingin membuat penelitian dengan judul "Analisis Pembelajaran Daring terhadap Prestasi Mahasiswa Manajemen Universitas Pamulang di Era New Normal".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pembelajaran Metode Daring (dalam jaringan)**

Kata daring berasal dari dua kata yaitu dalam dan jaringan. Menurut Isman (2016)[10] pembelajaran daring merupakan suatu proses pembelajaran yang memanfaatkan jaringan internet saat pelaksanaannya. Pembelajaran Daring Learning sendiri dapat di pahami sebagai pendidikan formal yang diselenggarakan

oleh sekolah yang peserta didiknya dan instruktornya (guru) berada di lokasi terpisah sehingga memerlukan sistem telekomunikasi interkatif sebagai media penghubung keduanya dan berbagai sumber daya yang diperlukan didalamnya (Sobron dkk, 2019)[11].

Sebelum pandemi covid-19 pembelajaran melalui e-learning berkisar 30% dari jumlah pertemuan tatap muka dalam satu semester, namun setelah pandemi covid-19 diputuskan pembelajaran melalui metode daring e-learning 100%. Guna menambah pemahaman mahasiswa dalam menerima materi pembelajaran, sebagian dosen menyediakan kesediaan waktu, tenaga dan lain-lain untuk melakukan pembelajaran melalui aplikasi zoom, google meet dan sebagainya. Dengan aplikasi zoom dan google meet mahasiswa bisa bertatap muka langsung dengan dosen walaupun secara virtual di layar *gadget* masing-masing. Namun karena keterbatasan kuota yang dimiliki mahasiswa maka tidak semua mahasiswa bisa mengikuti pembelajaran tambahan melalui aplikasi zoom dan google meet.

### **Prestasi**

Menurut Sumadi (2012)[17], "Prestasi Belajar sebagai nilai yang merupakan bentuk perumusan akhir yang diberikan oleh guru terkait dengan kemajuan atau Prestasi Belajar siswa selama waktu tertentu". Bukti keberhasilan dari seseorang setelah memperoleh pengalaman belajar atau mempelajari sesuatu merupakan Prestasi Belajar yang dicapai oleh siswa dalam waktu tertentu. Hasil belajar atau *achievement* merupakan realisasi atau pemekaran dari kecakapan-kecakapan potensial atau kapasitas yang dimiliki oleh seseorang. Penguasaan hasil belajar oleh seseorang dapat dilihat dari perilakunya, baik perilaku dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan berpikir maupun keterampilan motorik. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Prestasi Belajar dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu; faktor internal yakni faktor yang muncul dari

dalam diri individu yang berupa faktor jasmaniah (kesehatan dan cacat tubuh), faktor psikologis (intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan, kesiapan, kecerdasan, latihan, motivasi dan faktor pribadi) dan faktor kelelahan, Faktor eksternal yakni kondisi lingkungan di sekitar siswa diantaranya lingkungan sosial seperti lingkungan sosial sekolah yang di dalamnya termasuk metode mengajar, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, standar pelajaran di atas ukuran keadaan gedung, metode belajar, tugas rumah.

### **METODE**

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017)[21] "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Analisis Pembelajaran Daring terhadap Prestasi Mahasiswa Manajemen Universitas Pamulang di Era New Normal, maka populasi yang diambil adalah seluruh Mahasiswa Manajemen dengan jumlah 12.000 Mahasiswa. Jumlah sampel sebanyak 100 orang dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10%.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

Dikarenakan penelitian ini menggunakan model regresi linear, maka syarat yang harus dipenuhi untuk analisis regresi menurut Ghozali (2011), terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik, pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik dalam penelitian :

**a. Uji Normalitas**

Untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi. Apakah populasi atau data terdistribusi normal atau tidak, ada dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas yang diperoleh dari hasil olahan adalah memiliki kecenderungan membentuk kurva normal karena diagram menunjukkan distribusi data residualnya mengikuti alur garis. Maka diagram tersebut telah memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan gambar grafik normal probability plot terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, data observasi penelitian dikatakan memiliki distribusi normal.

**b. Uji F (simultan)**

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen pengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesa untuk Uji F, yaitu :H0: Model regresi linier tidak memiliki pengaruhH1: Model regresi linier memiliki pengaruh.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji F, yaitu :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (Ho ditolak mempunyai pengaruh signifikan).
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (Ho diterima tidak mempunyai pengaruh signifikan).

Atau

1. Jika Sig. F statistik  $< 0,05$  (Ho ditolak ; signifikan secara statistik)

2. Jika Sig. F statistik  $> 0,05$  (Ho diterima : tidak signifikan secara statistik)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas antara variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, Model regresi linier sederhana pada penelitian ini memiliki pengaruh. Berdasarkan tabel persamaan regresi linier maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.208 + 0.357 X$$

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 13.208 dan berarah positif artinya bila besarnya variabel X bernilai 0 maka secara rata-rata Y memiliki nilai sebesar 13.208. Sebagai gambaran bahwa Y dan X adalah jumlah dari jawaban responden pada masing-masing indikatornya. Jika Y bernilai 13,208 dengan jumlah pertanyaan 5, maka secara rata-rata jawaban Y dari responden sebesar 2,6416 atau berada pada jawaban "Tidak Setuju" hingga Netral.
2. Koefisien regresi variabel X bernilai positif yaitu 0.357. Hal ini menunjukkan bahwa ketika X mengalami kenaikan, maka Y juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tetap.

Dalam perumusan hipotesa untuk Uji-t, yaitu :

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan Uji-t, yaitu :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (Ho ditolak : ada pengaruh signifikan).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (Ho diterima ; tidak ada pengaruh signifikan).

Atau

1. Jika nilai Sig. < 0,05 (Ho ditolak : signifikan secara statistik).
2. Jika nilai Sig. > 0,05 (Ho diterima : tidak signifikan secara statistik)

Berdasarkan table dan kriteria keputusan Uji-t, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap Y karena memiliki signifikansi < 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pembelajaran daring terhadap prestasi mahasiswa.

#### HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa uji tersebut R Square sebesar 0,145, nilai ini menunjukkan bahwa variabel independent memberikan informasi untuk memprediksi variabel dependen sebesar 14,5%. Sehingga masih ada variabel lain untuk mempengaruhi terhadap financial distress sebesar 85,5%.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Dari pemaparan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pembelajaran daring mahasiswa terhadap prestasi mahasiswa manajemen Universitas Pamulang di masa New Normal walaupun variabel pembelajaran daring hanya dapat memprediksi 14,5% terhadap prestasi mahasiswa manajemen Universitas Pamulang di masa New Normal saat ini.

##### Saran

- a) Dalam rangka meningkatkan prestasi mahasiswa manajemen di Universitas Pamulang, masih dapat diraih selain dari pembelajaran daring, seperti belajar kelompok, sharing session mengenai materi pembelajaran sesama mahasiswa, kerja kelompok menyelesaikan tugas dan lain-lain.
- b) Besar harapan kami sebagai dosen manajemen di Univesrsitas Pamulang dapat lebih memberikan kontribusi di masa New Normal dengan meningkatkan komunikasi dua arah antara dosen dan mahasiswa sehingga

dapat tercipta suasana belajar yang lebih mendukung walaupun tidak langsung bertemu secara tatap muka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alisman. 2014. Analisis Efektivitas dan Efisiensi Manajemen Keuangan di Aceh Barat. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*. 50
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi* Buku 1, Jakarta: Salemba Empat. Hal.56-66).
- Aprida, P., & Muhammad Darwis, D. 2017. Belajar dan Pembelajaran. *Fitrah Jurnaljurnal Keilmuan*, 337
- Ar-ruzzmedia. Putra, Made. 2020. Kurang Efisiennya PembelajaranDaring/E-Learning.3
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bilfaqih, Yusuf. 2015. *Esesnsi Pengembangan Pembelajaran Daring*. Yogyakarta: Deepublish
- Dunnette, M. D. (Inggris)"Aptitude, Abilities, and Skills," *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976, hal. 478-483.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Weiner, B. (1990). History of motivational research in education. *Journal of educational Psychology*, 82(4), 616.
- Imron, m. (2017). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan cleaning service PT Etos nasional indonesia (studi kasus di rsud kepanjen malang).
- Isman, Mhd. 2016. *Pembelajaran Media dalam Jaringan (Moda Jaringan)*. The Progressive and Fun Education Seminar, 586.
- Jamaludin, Dindin dkk. 2020. *Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19 Pada Calon Guru: Hambatan, Solusi Dan Proyeksi*. Karya Tulis Ilmiah

- LP2M UIN Sunan Gunung Djati Bandung. 3
- Masruri. 2014. Analisis Efektifitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan. Padang: Akademia Permata
- Mitchell, T. R. *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, CT: JAI Press, 1997, hal. 60-62.
- Mutia, Intan dan Leonard. 2013. Kajian Penerapan E-learning Dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi. *Faktor Exacta* 6(4). 282
- Nurkholis. 2013. Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan*, 25. Pengetahuan. 131
- Pangondian, Roman A. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Pembelajaran Daring Dalam Revolusi Industri 4.0. Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS). 57
- Prastowo, Andi. 2012. Metode Penelitian Penelitian Kualitatif Dalam Persektif Rancangan Penelitian. Jogjakarta :
- Putra, Made. 2020. Kurang Efisiennya Pembelajaran Daring/E-Learning.3
- Rohmawati, Afifatu. 2015. Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 17.
- Syarifudin, Albitar S. 2020. Implementasi Pembelajaran Daring Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sebagai Dampak Diterapkannya Social Distancing. *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*. 31-33
- Sobron A.N, B. R. 2019. Persepsi Siswa dalam Studi Pengaruh Daring Learning terhadap Minat Belajar IPA. Pendidikan Islam dan Multikulturalisme.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Uno, H. B. (2007). Model pembelajaran menciptakan proses belajar mengajar yang kreatif dan efektif. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Gubernur (Pergub) DKI Jakarta Nomor 88 Tahun 2020.  
<https://www.beritasatu.com/heri-soba/nasional/673285/pemberlakuan-jam-malam-di-wilayah-penyangga-jakarta> Diakses tanggal 28 September 2020.  
<https://www.kemdikbud.go.id/> Diakses tanggal 28 September 2020.
- Keputusan Bersama Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, Menteri Agama, Menteri Kesehatan, Dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 03/KB/2020 Nomor 612 Tahun 2020 Nomor HK.01.08/Menkes/502/2020 Nomor 119/4536/SJ tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Pada Tahun Ajaran 2020/2021 Dan Tahun Akademik 2020/2021 Di Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19).



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATA MILENIAL INDONESIA

<sup>1</sup>Ela Hulasoh, <sup>2</sup>Sri Wulandari

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01910@unpam.ac.id](mailto:dosen01910@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mata Milenial Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 60 responden dengan teknik analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier sederhana, uji t, uji F, uji R<sup>2</sup> dan uji koefisien korelasi. Hasil dari penelitian ini didapatkan gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.579, nilai thitung sebesar 6.723 lebih besar dari 2.002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil perhitungan uji F, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $70.334 > 2.76$  dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja

### Abstract

*This research aims to explore the influence of leadership style and compensation on the performance of EMPLOYEES of PT Mata Mileni Indonesia. The method used is quantitative associative with a population of 60 respondents with its data analysis techniques using validity tests, reliability tests and classical assumption tests, multiple linear regression analysis, simple linear regression analysis, t test, F test, R<sup>2</sup> test and correlation coefficient test. The results of this study obtained leadership style proved to have a significant positive effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.579, a thitung value of 6,723 greater than 2,002 and a significance value of 0.000 smaller than 0.05. Leadership and compensation simultaneously positive and significant effect on employee performance, the results of F test calculations, it is known that the value of  $F_{hitung} > F_{tabel}$  or  $70,334 > 2.76$  and significance value of 0.000 is smaller than 0.05.*

**Keywords:** Leadership Style, Compensation and Performance

### PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai keputusan tertinggi untuk setiap aturan dan kebijakan yang akan dijalankan serta merupakan tokoh utama dalam kemajuan dan keunggulan suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentu mengharapkan pemimpin yang dapat membawa institusi mencapai kinerja yang baik secara berkelanjutan. Namun kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan para karyawan membuat beberapa permasalahan menjadi lamban untuk diselesaikan. Kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan semua unsur

di perusahaan pun tidak dapat dilakukan dengan maksimal.

Selain pentingnya peranan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi juga merupakan hal penting. Salah satu tujuan didirikannya perusahaan yaitu untuk memberikan kesejahteraan kepada mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan. Untuk menunjang kesejahteraan para karyawan serta dalam memenuhi kewajiban perusahaan terhadap hak-hak karyawan maka pengaturan pemberian kompensasi harus diatur dengan sebaik-baiknya. Kompensasi dapat

menjadi dorongan agar karyawan terus meningkatkan kemampuannya. Pada akhirnya pengaturan kompensasi yang baik akan memberikan keuntungan bagi karyawan maupun manajemen dalam hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga menentukan kualitas perusahaan tersebut. Setiap karyawan pasti sudah mempunyai tugas dalam posisi masing-masing dan harus dikerjakan dengan baik. Hal ini akan berpengaruh pada penilaian kinerja. Para karyawan harus mempunyai sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, juga tentunya harus memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang sudah ditetapkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2016: 222) gaya pemimpin adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dari pendapat beberapa ahli di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang meliputi sikap, cara berpikir yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2. Kompensasi**

Menurut Yani dalam buku Widodo (2018: 153) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

### **3. Kinerja**

Menurut Kasmir (2019: 182) "kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

## **METODE**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mata Milenial Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Mata Milenial Indonesia berjumlah 60 orang.. Menurut Sugiyono (2019: 85) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel".

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, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan pengujian hipotesis (Uji t), uji F.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, raiting score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Variabel gaya kepemimpinan diperoleh raiting score sebesar 2,858 berada di rentang skala 2,60 - 3,39 dengan kriteria kurang baik atau ragu-ragu.

1. variabel kompensasi diperoleh raiting score sebesar 2,656. berada di rentang skala 2,60 - 3,39 dengan kriteria kurang baik atau ragu-ragu.
2. Kinerja karyawan dipersepsikan tidak baik dengan rata-rata skor sebesar 2,11 yang berarti tidak baik atau tidak setuju.

**2. Analisis Verifikatif**

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

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.909	1.518		2.575	.013
	GAYAKEPEMIMPINAN	.601	.050	.843	11.948	.000

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variable X2 (Kompensasi)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.807	1.665		5.890	.000
	KOMPENSASI	.425	.058	.695	7.361	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,909 + 0,601X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 3.909 artinya apabila gaya kepemimpinan itu sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai sama besar 3.909 , setelah itu koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,601 artinya bahwa setiap satu satuan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,601.

Berdasarkan penjelasan di atas pada table 3 bahwa nilai konstanta

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		GAYA KEPEMIMPINAN	KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.808**	.843**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.808**	1	.695**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.843**	.695**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0.843 masuk pada

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

sebesar 9.807 artinya apabila kompensasi itu sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai sama besar 9.807, setelah itu koefisien kompensasi sebesar 0,425 artinya bahwa setiap satu satuan kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,425.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

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

kategori “sangat kuat”. Sedangkan nilai korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0.695 masuk pada kategori kuat.

Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.702	3.777

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,702. Artinya gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 70,2% sedangkan sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.807	1.665		5.890	.000
	KOMPENSASI	.425	.058	.695	7.361	.000

- a. Bahwa nilai konstanta sebesar 9.807 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi, karyawan PT. Mata Milenial Indonesia tetap memiliki kinerja karyawan sebesar 9.807.
- b. Variabel kompensasi memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel

e. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2006.389	2	1003.195	70.334	.000 <sup>b</sup>
	Residual	813.011	57	14.263		
	Total	2819.400	59			

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 70.334 lebih besar dari F tabel sebesar 2.76 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelayanan terhadap kepuasan pasien.

- (7.361>2.002). Artinya kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0.000<0,05). Artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan  
Berdasarkan jawaban responden, variabel gaya kepemimpinan diperoleh *rating score* sebesar 2,858 berada di rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik atau ragu-ragu.
2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel kompensasi diperoleh *rating score* sebesar 2,656. berada di rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik atau ragu-ragu.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan diketahui kinerja karyawan di PT. Mata Milenial Indonesia dipersepsikan tidak baik dengan rata-rata jawaban sebesar 2,11. Adapun penilaian kinerja karyawan yang dipersepsikan paling rendah adalah indikator inisiatif yakni kuesioner nomor 7 yang berbunyi "Saya selalu memberikan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan" dengan rata-rata jawaban sebesar 2,7.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Variabel Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.579, nilai *t* hitung sebesar 6.723 lebih besar dari *t* tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Variable Kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.024, nilai *t* hitung sebesar 0.325 lebih kecil dari *t* tabel yaitu 2,002 ( $0,325 < 2.002$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,746 lebih besar dari 0,05 ( $0,746 > 0,05$ ).
3. Variabel Berdasarkan hasil perhitungan uji *F*, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $70.334 > 2.76$  dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, variabel gaya kepemimpinan mendapat penilaian kurang baik. Dengan nilai terendah yaitu "Atasan selalu

melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan" dengan rata-rata jawaban sebesar 2,56. Maka dari itu disarankan perlu adanya koordinasi yang harus ditingkatkan, agar setiap keputusan yang diambil dapat dijalankan dengan baik oleh semua bagian di perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, variabel kompensasi mendapat penilaian kurang baik. Dengan nilai terendah yaitu "Bonus yang saya terima sudah sesuai prestasi kerja saya" dengan rata-rata jawaban sebesar 1,98. Dari hasil tersebut disarankan agar perusahaan membuat peraturan untuk menetapkan besaran bonus yang akan diterima karyawan apabila mencapai prestasi kerja yang telah ditentukan.
3. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, variabel kinerja karyawan mendapat penilaian kurang baik. Dengan nilai terendah yaitu "Saya selalu memberikan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan" dengan rata-rata jawaban sebesar 2,76. Dari hasil disarankan tersebut agar karyawan dapat berkontribusi dalam memberikan ide-ide untuk perusahaan untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusentoso, Randhy. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JCO Donuts & Coffe BSD Square Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.1, No.3, Juni 2019 ISSN: 2622-8882.
- Chair, Ma'ruf Ummul. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, Volume 2 No. 1, Juni 2020 ISSN : 2715-4920.
- Feriyanto, Andri & Endang. (2015). *Pengantar Manajemen* (3 in 1). Yogyakarta: Penerbit Media Tera.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Hamdiyah. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Bayumanik Semarang. *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016.
- Hasan, Iqbal & Misbahudin. (2014). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hermawati, R., et al. (2020). The Effect of Trilogi Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Kartono & Kartini. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, Ririvega. (2016). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manago. *Jurnal EMBA Universitas Samratulangi*. Vol.1 No.3, Hal.853-859.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Mohd D.P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol.15, No. 1,
- Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, Sudarmin. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Vol. 1(4).
- 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.
- Panggabean. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pawar, A., et al. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Pratama, S.A, dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*. Vol.5 No.1, Hal.1-8.
- Pratama, Stefanus Andi. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang* Vol. 25 No. 1 Halaman 1 - 8
- Rivai, V & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, K.A, Ni Wayan Mujiati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983 ISSN: 2302-8912
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D & Susanti, F. E. (2019). Kepemimpinan Manajerial: Kajian

- Peranan Penting Kepemimpinan dalam Kerangka Manajemen. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D.I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Kristen Petra*. Vol.17 No.2, Hal. 135-144.
- Trang, D.S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013*, Hal. 208-216.
- Widodo, S. E. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wilandari, D. F., et al (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).



## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRITHO JAKARTA BARAT

<sup>1</sup>Dede Andi, <sup>2</sup>Firhana El Iftiahanis

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[1\\*dosen02463@unpam.ac.id](mailto:dosen02463@unpam.ac.id), [2eliftiahanis@gmail.com](mailto:eliftiahanis@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pritho – Jakarta Barat secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan R sebesar 0,630 atau 63,0% yang berarti terdapat hubungan yang positif dan kuat antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(83,365 > 3,09)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pritho – Jakarta Barat.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*This research was conducted with the aim to find out the influence of job training and work motivation on employee performance at PT Pritho – West Jakarta simultaneously. This research uses quantitative methods. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results of this study showed R of 0.630 or 63.0% which means there is a positive and strong relationship between job training and work motivation to employee performance. Based on the hypothesis test obtained the value of  $F_{hitung} > F_{tabel}$  or  $(83,365 > 3.09)$  thus  $H_0$  rejected and  $H_3$  accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between job training and work motivation on employee performance at PT Pritho – West Jakarta.*

**Keywords:** Job Training, Work Motivation, and Employee Performance

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki arti yang sangat penting, hal ini dikarenakan dengan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, dimana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan.

Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia, oleh karena itu usaha-usaha untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas harus diupayakan yang tidak dapat dilepaskan dari pelatihan kerja dan motivasi kerja bahkan kerjasama tim. Sumber daya manusia yang berkualitas

akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa membentuk kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan

tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disamping pelatihan kerja, Motivasi pun dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui motivasi akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut mencapai tujuan.

Motivasi merupakan perangsang bagi karyawan agar bisa bekerja lebih baik, dan bisa mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih bergairah, sehingga akan menguntungkan perusahaan. Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Bahkan bagi karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai anggapan bahwa tugas mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, dan bagi karyawan yang tidak termotivasi, maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja menurut Sedarmayanti (2013:198) "Sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

### **2. Motivasi**

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2012:191) "Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai".

### **3. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dari usaha sumber daya manusia itu sendiri melalui sebuah proses kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu "penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Pritho - Jakarta Barat dengan jumlah karyawan sebanyak 135 orang. Sampel dalam penelitian 101 responden.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta diuraikan oleh penulis pada bab IV mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pritho - Jakarta Barat maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pritho - Jakarta Barat, hal tersebut

dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus  $Y = a + b_1X_1$  dengan hasil  $Y = 10,210 + 0,752X_1$ . Berdasarkan hasil uji t antara variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,996 > 1.98422$ ). Dan berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) sebesar 0,592 atau 59,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,2%. Sedangkan sisanya sebesar 0,408 atau 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pritho - Jakarta Barat, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus  $Y = a + b_2X_2$  dengan hasil  $Y = 15,839 + 0,616X_2$ . Berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,572 > 1.98422$ ) Dan berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) sebesar 0,426 atau 42,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0,574 atau 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pritho dengan uji regresi linier berganda dengan rumus  $Y = b_1X_1 + b_2X_2$  dengan hasil  $Y = 7,146 + 0,586X_1 + 0,242X_2$ . Berdasarkan hasil uji F dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $83,365 > 3,09$ ). Dengan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,630 atau 63,0%. Sedangkan sisanya sebesar 0,370 atau 37,0% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Pritho peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Dari hasil pengolahan variabel  $X_1$  (pelatihan kerja) yang didapat, hasil terendah dari para responden terdapat pada indikator tujuan pelatihan dengan pernyataan setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Artinya program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan harus tepat sasaran dan tujuan dari pelatihan yang dilakukan mempunyai manfaat bagi karyawan yang mengikuti pelatihan.
2. Dari hasil pengolahan variabel  $X_2$  (motivasi kerja) yang didapat, hasil terendah dari para responden terdapat pada indikator kebutuhan penghargaan dengan pernyataan perusahaan selalu memuji atas hasil kerja karyawan. Artinya PT Pritho harus lebih mengapresiasi kinerja karyawannya salah satunya yaitu dengan cara memberikan pujian atas hasil kerjanya karena sekecil apapun pujian dari atasan dapat menambah semangat kerja karyawan.
3. Dari hasil pengolahan variabel Y (kinerja karyawan) yang didapat, hasil terendah dari para responden terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha menyelesaikannya dengan cepat. Oleh karena itu sebaiknya karyawan harus lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan serta lebih meningkatkan kecepatan dan ketepatan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan tepat waktu demi mencapai target yang ditentukan perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lain selain pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan agar bisa membantu perusahaan untuk bisa lebih berkembang lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdullah, M. Ma'ruf, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan", Aswaja Pressindo, Jakarta 2014
- Abraham H. Maslow dalam Sutrisno (2017) Teori Hirarki Motivasi, Rajawali, Jakarta.
- Affandi, A., et al. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar, 2012. Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Algifari. (2014). "Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi". Yogyakarta: BFFE UGM.
- Ardana, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Debby Endayani Safitri. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (2019). ISSN: 2085-9996. Vol.8, No.2, Hal.240-248. "Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batam".
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia.diterjemahkan oleh Diana Angelica, Edisi ke Empat Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Eko Widodo, Suparno.2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fernanda M.B Tuhumena. Jurnal EMBA (2019). ISSN: 2303-1174. Vol.5, No.2. Hal.1-9. "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah v manado".
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al. (2020). The Effect of Trilog 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.Fdisiplin
- Mahpudin. Jurnal Edunomic (2018). ISSN: 2451-5621. Vol.6, No.2, Hal.86-99. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang".
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W, dan Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:76) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan
- Moehiono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi". Jakarta: Raja Garafindo Persada.
- N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah. Jurnal ilmiah manajemen Sumber Daya Manusia (2019). ISSN: 3369-6865. Vol. 3, No. 1, Hal. 73-84. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia BSD Tangerang".
- Nur Rahmah Andayani. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen (2016). ISSN: 2337-7887. Vol.4, No.1, Hal.41-46. "Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI Elektronik International".
- Nuridha Citraningsyas, Indi Djastuti, Diponegoro Journal of Management (2017). ISSN: 2337-3792. Vol. 6, No. 4, Hal 1-11. "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intravening"
- 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.
- \_\_\_\_\_. (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., et al. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal Dwi Prasetyo, E-Proceesing of Management. Desember (2016) ISSN: 2355-9357. Vol. 3, No. 3. Hal. 114-123. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Padang Biro Pekerjaan Umum".
- Safroni, Ladzi. 2015. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia, Aditya Media Publishing, Surabaya
- Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Non Parametik: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyowati Subroto. Jurnal ekonomi dan kewirausahaan (2018). ISSN: 1978-2586. Vol. 12, No. 1. Hal. 69-81. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trias Sentosa, krian Sidoarjo".
- Siregar, Syofian. 2015. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. (2013). Penilaian hasil belajar mengajar. Bandung: PT Remaja Rosdayakarya.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Suherman, Wawan (2015) "Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan", Yogyakarta: FIK UNY.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- 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. 2013. Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik dan Penelitian). CAPS : Yogyakarta
- Vincent Intan, Jurnal Sultanist. Juni (2015). ISSN: 2338-4328. Vol. 3, No.1. Hal. 87-93. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Niaga Cabang Pematang Siantar".
- 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).
- Yusnita. Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi (2018). ISSN: 2502-5678. Vol.1, No.1, Hal.41-46. "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor".



## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK XYZ UNIT USAHA ASURANSI

<sup>1</sup>Rachmawaty, <sup>2</sup>Fitri Wahyuni

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[\\*dosen01925@unpam.ac.id](mailto:dosen01925@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang diberikan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Bank XYZ. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan Regresi Linier Berganda. Penelitian dilakukan pada Bank XYZ sebagai objek penelitiannya. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank XYZ. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (Uji t) disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji regresi secara simultan (Uji F) dihasilkan variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan persentase secara simultan adalah 80.3% dan persamaan Regresi Linier Berganda adalah  $Y = 0,792 X1 + 0,229 X2 + 1,782$ .

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the effect of job training and work motivation on employee performance either partially or simultaneously in the Telemarketing division at Bank XYZ. The research method was a descriptive method with a quantitative approach and uses Multiple Linear Regression.*

*The research was conducted at Bank XYZ – Telemarketing Division. The population used is all employees of Bank XYZ – Telemarketing Division. Based on the results of research partially (t test) it was concluded that job training and work motivation partially significant effect on employee performance, with a positive relationship direction. Based on the simultaneous regression test (Test F), the variable job training (X1) and work motivation (X2) have a significant effect on employee performance (Y). With the simultaneous percentage is 80,3 % and the Multiple Linear Regression equation is  $Y = 0.792 X1 + 0.229 X2 + 1.782$ .*

**Keywords:** Job Training, Work Motivation, Employee Performance, Multiple Linear Regression

### PENDAHULUAN

Bank XYZ unit usaha Asuransi merupakan perusahaan asuransi yang menyediakan berbagai produk asuransi seperti Asuransi Kehidupan (Jiwa), Kesehatan, Pendidikan, Investasi, Pensiun dan Syariah. Pendirian Bank XYZ Unit Usaha Asuransi, sejalan dengan kebutuhan perusahaan induknya, Bank XYZ, untuk menyediakan layanan dan jasa keuangan terpadu bagi semua nasabahnya (one-stop financial services). Saat ini Bank XYZ telah hadir melalui 4 saluran distribusi yaitu Agency, Bancassurance, Employee Benefits dan Syariah. Agency dipasarkan melalui agen-agen yang memasarkan produk individu, sedangkan Bancassurance

dipasarkan melalui jaringan Bank XYZ di seluruh Indonesia. Employee Benefits dikhususkan bagi produk-produk asuransi kumpulan ke perusahaan-perusahaan, sedangkan syariah memasarkan produk asuransi baik individu, ataupun kumpulan dengan prinsip syariah.

Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah karyawan lapangan yaitu karyawan yang langsung terjun pada pekerjaan seperti Bancassurance atau Agency dan telemarketing online, karyawan lapangan adalah karyawan yang paling dekat dengan pelanggan dan berpengaruh terhadap pelanggan. Direktur Utama mengungkapkan masalah yang

dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya karyawan lapangan. Dalam perusahaan kurang adanya pelatihan yang baik kepada karyawan lapangan menjadikan karyawan melakukan banyak kesalahan yang akan berakibat terjadinya miskomunikasi pada presentasi atau penyampaian manfaat produk atau bahkan tentang produk itu sendiri kepada calon nasabah Bank XYZ, sehingga calon nasabah menjadi kurang puas atau kurang yakin dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Ditegaskan Dirut kurangnya pelatihan yang buruk berdampak pada adanya ketidak yakinan nasabah terhadap suatu produk yang di presentasikan bahwa adanya hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Di sisi lain, menurut Direktur Utama Bank XYZ juga mengalami masalah pada motivasi kerja karyawan. Karyawan pada Bank XYZ kurang termotivasi sehingga diduga pekerjaan tidak tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut menjadikan calon nasabah menjadi kurang terpuaskan terkait penyampaian produk yang di informasikan. Karyawan cenderung terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaannya karena kurangnya motivasi atau bahkan sudah merasa puas pada diri karyawan tersebut. Bank XYZ Jakarta mengalami masalah dalam motivasi kerja pada dalam diri karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan yang menyebabkan muncul ketidak yakinan atas program atau produk yang disampaikan oleh karyawan tersebut.

Diberikan oleh perusahaan. melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada

peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada kenyataannya masih ada

Perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang

tingginya motivasi bekerja hal tersebut terjadi pada Bank XYZ. Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/konsumen).

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan

untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Bank XYZ di harapkan pelatihan yang di laksanakan dapat lebih meningkatkan prestasi kinerja karyawan. Prestasi kinerja karyawan salah satu kegiatan yang sangat di perhatikan karena tenaga kerja dapat menghasilkan berbagai pembelajaran yang mengarah pada kemajuan kinerja karyawan pada Bank XYZ Rendahnya motivasi kerja sangat di pengaruhi oleh perhatian pemimpin terhadap pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), dalam meningkatkan profesionalisme. Penelitian ini mengambil objek pada Bank XYZ yang berada di Jl. Gatot subroto Centennial Tower kav 24 dan 25 Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12930

Berdasarkan hasil uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dan

memilih Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai subjek penelitian dan Bank XYZ sebagai objek penelitian, maka

penelitian ini berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada. Bank XYZ “

Tabel 1 Data absensi karyawan Bank XYZ (cabang pancoran)

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Absensi			Jumlah
			Alfa	Ijin	Sakit	
1	Januari	200	5	3	2	10 tidak hadir
2	Februari	200	1	3	4	8 tidak hadir
3	Maret	200	8	2	4	14 tidak hadir
4	April	200	3	0	5	8 tidak hadir
5	Mei	200	2	5	2	9 tidak hadir
6	Juni	200	1	7	8	16 tidak hadir
7	Juli	200	3	3	0	6 tidak hadir
8	Agustus	200	7	1	8	16 tidak hadir
9	September	200	3	7	4	14 tidak hadir
10	Oktober	200	6	6	6	18 tidak hadir
11	November	200	7	6	1	14 tidak hadir
12	Desember	200	6	2	2	10 tidak hadir

Sumber: Bank XYZ (2018)

Tabel di atas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan selama 12 bulan, dari bulan Januari - Desember 2018, bisa dilihat jumlah karyawan yang tidak semakin meningkat dari setiap bulannya, hal ini bila tidak segera dilakukan tindakan maka akan berdampak buruk bagi pencapaian

tujuan perusahaan untuk itu pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian motivasi yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 2 Data pelatihan karyawan Bank XYZ (cabang pancoran)

No.	Bulan	Jenis Pelatihan	Peserta Pelatihan
1	Januari	Sinergy	118
2	Februari	Value of TSO	164
3	Maret	Value of TSO	190
4	April	Prisai Plus	138
5	Mei	PA Protection Plus	115
6	Juni	Maxi Health CC &Prisai Plus	107
7	Juli	Maxi Health CC &PA Protection Plus	94
8	Agustus	Proteksi Prima	182
9	September	Fact Finding & Create Need	151
10	Oktober	Handling Objection	104
11	November	Bedah Polis Active	179
12	Desember	Sharing Sesion & Motivation	128

Sumber: Bank XYZ (cabang pancorang) 2018

Tabel diatas menunjukkan kurangnya jumlah karyawan dan di duga masih kurangnya materi pelatihan pada Bank XYZ dari Bulan Januari - Desember 2018, hal ini harus mendapat perhatian dari manajemen perusahaan agar lebih di optimalkan para peserta pelatihan dan menambahkan materi pelatihan yang sesuai ddengan level nya

masing masing, agar perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82). pelatihan merupakan serangkaian

aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Disisi lain para peserta pelatihan kurang memahami materi pelatihan yang disampaikan oleh trainer/instruktur, sehingga peserta pelatihan kurang menguasai materi pelatihan yang di berikan oleh trainer, sehingga akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keamanan dan keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut. Dan harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut,

pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari Knowledge, Skill, Attitude dan Behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan

kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan adabeberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi progam yang dibutuhkan 30
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Beberapa pendapat para ahli mengenai definisi pelatihan sebagai berikut:

- a) Menurut Sedarmayanti (2013:164) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

- b) Biech dalam Priansa (2014:176) juga menyatakan bahwa, "Pelatihan adalah tentang perubahan, tentang transformasi, tentang pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya."
- c) Menurut Sjafriz Mangkuprawira dalam Yani (2012:82) menambahkan bahwa, "Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar."

Dari beberapa definisi yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan bagi pegawai diluar system pendidikan yang berlaku dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki pegawai.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Malayu Hasibuan S.P (2017:141), Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Menurut Azwar (2017:73), motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah

direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hamalik (2017:173) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut.

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

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

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

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

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu upaya yang dilakukan seorang karyawan karena mengacu pada tujuan yang hendak dicapai. Penilaian kinerja

merupakan proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar oleh karyawan maka organisasi atau perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dari perusahaan atau organisasi

- a. Menurut Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama
- b. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dan melaksanakan tugas ketjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Bank XYZ Cabang pancoran yang ber alamat. SHE Tower, Jl. Gatot Subroto No.94, RT.11/RW.3, Pancoran, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12780 . Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (Tiga) bulan yang dimulai dari bulan Oktober 2020 sampai Desember 2020 Populasi dalam penelitian populasinya ,Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner kepada seluruh pegawai Bank XYZ cabang Pancoran.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan baik secara parsial (Uji t) disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### a. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variable Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Bank XYZ Cabang Pancoran diperoleh rata-rata skor sebesar 4 dengan kriteria setuju. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 76% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 24%.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 19.222 + 0.529 X_1$  koefisien korelasi sebesar 0.589 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $6.685 > 1.989$ ), hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

#### b. Pengaruh Motivasi kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variable Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karawan (Y) pada Bank XYZ cabang pancoran Pengaruh Motivasi kerja dapat dilihat dari faktor pada pernyataan nomor 2 dan 4 yaitu Gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan Bonus yang saya terima sudah sesuaiharapan dimana masing masing dari indikator tersebut sama sama hanya mencapai *score* 3,6. Hal ini berarti gaji sangat berperan penting dalam motivasi kerja pada karyawan. Hasil

pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 0,792X_1 + 0,229X_2 + 1,782$ . koefisien korelasi sebesar 0,879 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3.161 > 1.99773$  hal ini menunjukkan bahwa Motivasi karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Bank XYZ Cabang Pancoran. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank XYZ Cabang Pancoran, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank XYZ.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara Bersama (simultan) Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank XYZ.

Dari Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda penulis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang terjadi antara Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh dari Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 80,3% Dengan model  $y = 0,792X_1 + 0,229X_2 + 1,782$ . dimana  $Y$  adalah Kinerja Karyawa,  $X_1$  adalah Pelatihan Kerja dan  $X_2$  adalah Motivasi Kerja.

Secara keseluruhan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh rata-rata skor sebesar 4 dengan kriteria setuju. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 76% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 24%.

Secara keseluruhan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh rata-rata skor sebesar 4 dengan kriteria setuju. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 69% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31%.

Secara keseluruhan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh rata-rata skor sebesar 4 dengan kriteria setuju.

### Saran

1. Variabel pelatihan kerja, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 8 yaitu Tujuan pelatihan tercapai antara lain pelatihan membantu peserta bekerja dengan efektif dan efisien dimana hanya mencapai *score* 3,7. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus melakukan evaluasi materi pelatihan agar dapat memberikan solusi sesuai dengan tingkat kesulitan atau kendala yang dialami oleh karyawan agar memenuhi kerangka pencapaian tujuan organisasi yang lebih maksimal. Evaluasi tujuan pelatihan dilakukan secara berkala sehingga diperoleh hasil umpan balik yang terus menerus untuk membantu peserta bekerja secara efektif dan efisien dalam pekerjaannya.
2. Variabel Motivasi Kerja, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 2 dan 4 yaitu Gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan Bonus yang saya terima sudah sesuai harapan dimana masing masing dari indikator tersebut sama sama hanya mencapai *score* 3,6. Saran untuk point tersebut adalah perusahaan dapat melakukan evaluasi struktur gaji atau tunjangan dan bonus sesuai dengan benchmark di

- industry perbankan. Struktur gaji, tunjangan dan bonus juga memperhatikan kinerja karyawan yang berprestasi sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan.
3. Variabel Kinerja Karyawan, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 10 yaitu Pemberian imbalan meningkatkan kinerja perusahaan dan berdampak kepada peningkatan keuntungan perusahaan dimana hanya mencapai *score* 3,8. Saran perbaikan untuk point tersebut perusahaan harus memberikan reward atau imbalan sesuai dengan hasil yang di berikan dengan karyawan sesuai dengan standarnya agar, karyawan juga merasa nyaman hingga memberikan kontribusi yang lebih untuk kedepannya untuk perusahaan tersebut.
  4. Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 80,3%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain selain 2 faktor tersebut. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian dengan menambahkan factor pengaruh lainnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung. Aditama. Jakarta.
- Balkin, dan Cardy, (2011), *Human Resource Management*, Edisi kedua, Refika
- Barry, Cushway. (2012), *Human Resource Management*, Jakarta: PT. Gramedia. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba empat jakarta.
- Edwin B. Flippo, (2010) *Pelatihan Kerja*, Edisi VII jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, (2010) *Pelatihan Kerja*, Edisi VII jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Effendi Sinuhaji (2014) *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*, Jurnal Ilman, Vol. 1(1), No 2355-1488
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- I Wayan Sutyana Edy Kumara, I Wayan Mudiarta Utama (2016) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta - Bali*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(3), No 1399-1428
- Indra Marjaya1, Fajar Pasaribu (2019) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2(1), No 129-147
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Rafika Aditama
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. (2015). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. (2006). *Human Resources Management*, alih bahasa. Jakarta; Salemba Empat
- Tika, Moh. Pabundu. (2012). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. (2011) *Penilaian Kinerja dan pengembangan karyawan*. Cetakan kelima, BPPE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama

- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D". Bandung : CV. Alfabeta.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Yani, M.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Mitra Wacana Media.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014, January). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293–298.



## PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SMARTPHONE OPPO PADA OUTLET HAPPY CELL PAMULANG - TANGERANG SELATAN

<sup>1</sup>Nani Widia, <sup>2</sup>Wahyu Nurul Faroh

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[\\*dosen01061@unpam.ac.id](mailto:dosen01061@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh harga dan promosi terhadap keputusan pembelian smartphone oppo pada outlet happy cell area pamulang. Jenis penelitian yaitu asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh nilai  $(6,138 > 1,677)$  dan sig  $(0,000 < 0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ . Dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh nilai  $(3,707 > 1,677)$  dan sig  $(0,001 < 0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik dengan nilai  $(19,736 > 3,20)$ , dan hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** Harga, Promosi dan Keputusan Pembelian

### Abstract

*This study aims to determine the effect of price and promotion on purchasing decisions for Oppo smartphones at happy cell outlets in the Pamulang area. The type of research is associative with descriptive and quantitative approaches. The method used to test and analyze the effect partially and simultaneously using regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. Based on the results of the research, the price has a positive and significant effect on purchasing decisions where the values obtained  $(6.138 > 1.677)$  and sig  $(0.000 < 0.05)$  thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$ . And promotion has a positive and significant effect on purchasing decisions where the values obtained  $(3.707 > 1.677)$  and sig  $(0.001 < 0.05)$  thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Thus, it can be concluded from hypothesis testing using statistical tests with a value of  $(19.736 > 3.20)$ , and this is also strengthened by a significance of  $0.000 < 0.05$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

**Keywords:** Price, Promotion and Purchase Decision

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di Indonesia saat ini semakin cepat seiring dengan penemuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, salah satunya dalam bidang informasi dan komunikasi sehingga dapat menciptakan alat-alat yang mendukung perkembangan teknologi informasi maupun komunikasi. Saat ini media komunikasi di Indonesia juga semakin canggih dan juga tidak bisa dihindarkan dalam kehidupan masyarakat, dengan media komunikasi yaitu smartphone untuk zaman sekarang ini sangat diperlukan oleh

semua kalangan masyarakat bahkan untuk sebagian masyarakat pada saat ini smartphone merupakan salah satu kebutuhan primer. Karena perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat maka smartphone untuk saat ini bukan hanya digunakan sebagai alat komunikasi saja namun juga sebagai trend ataupun gaya hidup masyarakat, banyaknya masyarakat yang menggunakan smartphone maka banyak pula produsen-produk smartphone bermunculan dengan menawarkan produk mereka

dengan berbagai macam kelebihan fitur-fiturnya seperti dilengkapi dengan kamera, pemutar video, akses internet, dan juga aplikasi-aplikasi yang bisa di download sesuai kebutuhan dan keinginan si pengguna smartphone.

Di Indonesia sendiri banyak produsen smartphone yang menawarkan smartphone dengan berbagai macam fitur salah satunya adalah Oppo. Oppo yang sebelumnya memproduksi peralatan elektronik seperti MP3 player, LCD TV, portable media player, DVD, ebook, dan barulah pada tahun 2008 Oppo memproduksi smartphone yang memiliki banyak fitur dan juga kelebihan yang memudahkan si penggunanya, walaupun sebelumnya lebih dulu dipasarkan akan tetapi oppo mampu bersaing dalam memasarkan produknya. Selain itu, agar sukses dalam memasarkan suatu barang atau jasa setiap produsen harus dapat menetapkan harganya secara tepat. Happy cell merupakan sebuah outlet penjualan berbagai macam smartphone salah satunya produk smartphone oppo. Tingginya permintaan terhadap produk smartphone oppo dipengaruhi oleh faktor pendapatan masyarakat itu sendiri. Pendapatan yang semakin baik atau menurun membuat masyarakat ingin mendapatkan suatu barang seperti smartphone yang berkualitas dan harga terjangkau. Berikut adalah tabel harga beberapa tipe smartphone oppo dengan beberapa tipe harga smartphone xiaomi.

Tabel 1. Harga Smartphone Oppo

Smartphone Oppo	
Tipe	Harga
Oppo Reno 5	Rp. 4.999.999
Oppo Reno 4	Rp. 4.199.000
Oppo Reno 4 F	Rp. 3.999.000
Oppo A92	Rp. 3.799.000
Oppo A53	Rp. 2.499.000
Oppo A15	Rp. 2.299.000

Sumber: Smartphone Oppo Indonesia

Berikut tabel penjualan smartphone oppo pada outlet happy cell. Penulis

Tabel 2. Tabel Smartphone Xiaomi

Smartphone Xiaomi	
Tipe	Harga
Mi 10T	Rp. 4.999.000
Redmi Note 10 Pro	Rp. 3.499.000
Poco X3 NFC	Rp. 3.099.000
Redmi Note 10	Rp. 2.399.000
Redmi 9T	Rp. 2.299.000
Poco M3	RP. 1.799.000

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa harga yang ditawarkan produk smartphone oppo memang memiliki beberapa tipe yang harganya relatif mahal dari pada kompetitornya. Tetapi selain harga yang menjadi perhatian konsumen yaitu adanya promosi. Promosi dapat menarik minat konsumen supaya membeli dan menggunakan smartphone oppo. Aktivitas promosi tertumpu kepada membuat tawaran seperti tawaran potongan harga, jualan murah dan lain-lain. Berikut adalah tabel promosi yang ada pada outlet happy cell.

Tabel 3. Promosi Pada Outlet Happy Cell

Nikmati Promo dengan Kredivo Bunga Bisa 0% Tenor : 7 Bulan dan 10	Periode 22 Juli - 31 August 2020
Cashback up to Rp.1.500.000 Pembelian <i>cash</i>	Periode 01 - 31 Oktober 2020
Promo Jelang Akhir Tahun 'Year-End' Harga smartphone dibanderol bersahabat	Periode bulan 23 nov - 31 Des 2020



Gambar 1. Smartphone Oppo Reno 5

meneliti data penjualan dari bulan juli sampai dengan november 2020.

Tabel 4. Penjualan Smartphone Periode Bulan Juli s/d Nov 2020

No	Nama Tipe	Target 75 Item/bulan					Total
		Jul-20	Agt-20	Sep-20	Okt-20	Nov-20	
1	Oppo	25	14	14	20	11	84
2	Samsung	22	23	11	15	11	82
3	Xiaomi	15	13	20	23	15	86
4	Vivo	15	13	16	17	5	66
Total		77	63	61	75	42	318
Persentase (%)		103%	84%	88%	100%	56%	
Keterangan		Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	

Sumber: Outlet Happy Cell Pamulang

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa total penjualan smartphone oppo dari bulan juli sampai dengan november 2020 mengalami penjualan yang fluktuatif. Target setiap bulannya manajemen menetapkan target penjualan harapannya mampu dicapai 100%. Namun dari data tersebut penjualan smartphone oppo bulan november mengalami penurunan berjumlah 11 unit dan belum mencapai target yang diharapkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Harga

Menurut Deliyanti Oentoro, di dalam Sudaryono (2016:216) "harga adalah suatu nilai tukar yang bisa disamakan dengan uang atau barang lain untuk manfaat yang diperoleh dari suatu barang atau jasa bagi seseorang atau kelompok pada waktu tertentu dan tempat tertentu". Menurut Suparyanto dan Rosad (2015:141) "Harga adalah jumlah sesuatu yang memiliki nilai pada umumnya berupa uang yang harus dikorbankan untuk mendapatkan suatu produk. Dari berbagai pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa harga diartikan sebagai suatu nilai tukar yang bisa dibeli dengan uang untuk mendapatkan barang atau jasa.

### 2. Promosi

Kedisiplinan merupakan fungsi Menurut Kotler dan Keller (2016:47) "promosi merupakan aktivitas yang mengkomunikasikan keunggulan produk dan membujuk pelanggan

sasaran untuk membelinya". Menurut William Shoell yang dikutip oleh Alma (2013:179) bahwa "Promosi ialah usaha yang dilakukan oleh marketer untuk berkomunikasi dengan calon pelanggan". Dari kedua pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan promosi adalah suatu kegiatan komunikasi antara pembeli dan penjual mengenai keberadaan produk dan jasa, menyakinkan, membujuk dan meningkatkan kembali akan produk dan jasa tersebut sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku yang mendorong kepada pertukaran dalam pemasaran.

### 3. Keputusan Pembelian

Menurut Tjiptono (2016:22) "Keputusan pembelian merupakan salah satu bagian dari perilaku konsumen. Perilaku konsumen merupakan tindakan yang secara langsung terlibat dalam usaha memperoleh, menentukan produk dan jasa, termasuk proses pengambilan keputusan yang mendahului dan mengikuti tindakan tersebut".

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih sekaligus penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu memberi gambaran yang teratur tentang suatu kejadian dan akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif (data yang

bersifat angka). Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang membeli smartphone oppo, sebanyak 50 (lima Puluh) orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:122) "sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yang subjeknya tidak mencapai 100 (seratus) responden". Oleh karena itu sampel pada penelitian ini berjumlah 50 (lima Puluh) orang. Teknik analisis data menggunakan uji deskriptif, uji regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis/ uji signifikansi t dan f.

## **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 harga dan promosi terhadap keputusan pembelian. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

#### **a. Pengaruh Harga (X1) Terhadap Keputusan Pembelian (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variable Harga (X1) memiliki pengaruh terhadap Keputusan Pembelian (Y) pada outlet happy cell. Pengaruh harga terhadap keputusan pembelian dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Hasil penelitian uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,138 > 1,677)$  dan sig  $(0,000 < 0,05)$  dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara harga terhadap keputusan pembelian pada outlet happy cell.

#### **b. Pengaruh Promosi (X2) Terhadap Keputusan Pembelian (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variable Promosi (X2) memiliki pengaruh terhadap

Keputusan Pembelian (Y) pada outlet happy cell. Dapat dilihat dari 2.

Dari Pengujian Hipotesis Promosi diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(3,707 > 1,677)$  dan sig  $(0,001 < 0,05)$  dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara promosi terhadap keputusan pembelian smartphone pada outlet happy cell. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu.

#### **c. Pengaruh Harga (X1) dan Promosi (X2) Secara Simultan Terhadap Keputusan Pembelian (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Harga (X1) dan Promosi (X2) berpengaruh positif Terhadap Keputusan Pembelian (Y). Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai f hitung  $>$  f tabel atau  $(19,736 > 3,20)$ , dan hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara harga dan promosi terhadap keputusan pembelian smartphone oppo pada outlet happy cell.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, serangkaian pengolahan data dan analisis serta pembahasan mengenai "Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Oppo Pada Outlet Happy Cell Pamulang - Tangerang Selatan", maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Dari Pengujian Hipotesis Harga diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,138 > 1,677)$  dan sig  $(0,000 < 0,05)$  dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara harga terhadap keputusan pembelian.

2. Dari Pengujian Hipotesis Promosi diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $3,707 > 1,677$ ) dan sig ( $0,001 < 0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara promosi terhadap keputusan pembelian.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel atau ( $19,736 > 3,20$ ), dan hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara harga dan promosi terhadap keputusan pembelian smartphone oppo pada outlet happy cell.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pada variabel  $X_1$  (Harga) indikator kesesuaian harga dengan kualitas produk, masih ada 1 orang yang tidak setuju pada pernyataan "Harga dengan kualitas produk smartphone oppo sesuai dengan yang ditawarkan oleh wiraniaga pada outlet happy cell". Maka disarankan kepada outlet happy cell untuk menerapkan harga yang sesuai dengan tipe dan kualitas smartphone oppo.
2. Pada variabel  $X_2$  (Promosi) indikator direct marketing (pemasaran langsung), masih ada 1 orang yang tidak setuju pada pernyataan "Adanya ketersediaan katalog produk smartphone oppo pada outlet happy cell". Maka disarankan kepada wiraniaga outlet happy cell pada saat menawarkan untuk memberikan katalog atau gambar-gambar tipe smartphone oppo agar konsumen lebih yakin dalam memilih produk smartphone oppo.
3. Pada variabel  $Y$  (Keputusan Pembelian) indikator pemilihan produk, masih ada 1 orang yang tidak setuju pada

pernyataan "Saya yakin membeli produk smartphone oppo di outlet happy cell". Maka disarankan kepada wiraniaga outlet happy cell untuk lebih merekomendasikan produk smartphone oppo karena lebih unggul dibandingkan produk smartphone lainnya kepada konsumen.

4. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R$  Square) yang diperoleh sebesar 0,456. Hal ini berarti 45,6% Keputusan Pembelian dapat dijelaskan oleh variabel Harga ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya 54,4% Keputusan Pembelian dipengaruhi oleh bauran pemasaran (Marketing Mix) dimana bauran pemasaran merupakan variabel-variabel yang dapat dikontrol perusahaan dan dapat digunakan untuk mempengaruhi pasar. Adapun variabel-variabel lainnya yg mempengaruhi keputusan pembelian yaitu product, people, place, process, dan physical evidence. Maka disarankan kepada outlet happy cell untuk lebih memperhatikan dan menentukan strategi pemasaran yang efektif dan efisien dimasa mendatang mengingat konsumen sangat memperhatikan keputusan pembelian yang akan dijadikan asumsi bagi mereka.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriyansah, D. (2016). Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian smartphone android xiaomi (Studi pada Komunitas Mi Fans Xiaomi Yogyakarta) (Studi pada Komunitas Mi Fans Xiaomi Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Akbar, K., & LATARUVA, E. (2013). Analisis Pengaruh Harga, Brand Image, dan Atribut Produk terhadap Keputusan Pembelian Handphone atau Smartphone Samsung Jenis Android (Studi pada Mahasiswa Universitas Diponegoro) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Andis, A., Risal, M., & Usman, H. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Produk Handphone Samsung pada toko centro palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 25-31.
- Aristo, S. F. (2016). Pengaruh produk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian konsumen woles chips. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1(4), 441-447.
- Budiharja, R. G. E. (2016). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Aqua di Kota Pati. *Jurnal STIE Semarang*, 8(2).
- Dharmayuni, L., et al.. (2021). Effect of Distribution Cost and Promotion Cost on Tyre Industries Sales Performance. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12672-12684.
- Erlangga, H. (2021). Effect Of Digital Marketing And Social Media On Purchase Intention Of Smes Food Products. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*
- Faroh, W. N. (2017). Analisa Pengaruh Harga, Promosi, Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- <https://www.mi.co.id/id/index.html>
- <https://www.oppo.com/id/>
- Khusyairi, M. H. R., Lukiana, N., & Hartono, H. (2018). Pengaruh Desain Produk, Positioning dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Honda pada UD. Karunia Sejahtera Motor Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(1), 156-167.
- Kotler & Armstrong. (2011). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, terj. Ira USA: Pearson Education, 152.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2016. *Marketing Managemen*, 15th Edition.
- Margareta, L. C., & Widyawati, N. (2019). Pengaruh Lokasi, Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Sate Taicha Goreng Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(7).
- Martini, Y. (2016). Pengaruh Harga, Kualitas Produk, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Smartphone Oppo di Area Internasional Plaza Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 5(2), 53-64.
- Mas'adi, M. (2020). Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembeian Pada PT. Indotex Mandiri di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 105-111.
- Masrin, I., & Yanto, R. P. (2019). Dampak Promosi, Harga Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Oppo. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 90-99.
- Nurjaya, N., et al. (2020). Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Starbucks Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 637-643.
- Pasaribu, V. L. D. (2020). Analisis Pengaruh Promosi, Kualitas Produk dan Desain Kemasan Terhadap Keputusan Pembelian Hand and body Lotiomn Merek Citra (Studi Kasus Carrefour Pamulang, Tangerang Selatan). *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(4).
- Priyambodo, G. (2014). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Blackberry. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Rasyid, N., et al. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Pada PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Di Makassar. *Sentralisasi*, 7(2), 11-27
- Setiawati, N. P. A., et al.. (2021). Effect of Technology Acceptance Factors, Website Service Quality and Specific Holdup Cost on Customer Loyalty: A Study in Marketing Departement of Packaging Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 12685-12697.

- T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen*, Yogyakarta: BP Fakultas Ekonomi, Cet. Ke- 17, h. 10
- Tobing, M. D. (2018) Tobing, D. M. (2018). Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Oppo (Studi pada Mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).
- Wangsi, M. M., & Rawi, R. D. P. (2018). Perlindungan Konsumen Dalam Pelabelan Produk Menurut Ekonomi Islam. *Sentralisasi*, 7(1), 1-9.
- Wicaksono, A. W. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Xiaomi di Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Yulistiana, I., et al.. (2021). Did Brand Perceived Quality, Image Product And Place Convenience Influence Customer Loyalty Through Unique Value Proposition?. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 2854-2867.



**PENGARUH RETURN ON ASSET, EARNING PER SHARE DAN PRICE TO BOOK VALUE TERHADAP RETURN SAHAM PADA PT WASKITA KARYA, Tbk. PERIODE TAHUN 2010-2019**

**<sup>1</sup>Oktavianingsih, <sup>2</sup>\*Adji Widodo**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01554@unpam.ac.id](mailto:dosen01554@unpam.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Return On Assets*, *Earning Per Share*, dan *Price to Book Value* terhadap *Return Saham* pada PT Waskita Karya, Tbk. Periode Tahun 2010 - 2019. Variabel independen yang diteliti adalah *Return On Assets* ( $X_1$ ), *Earning Per Share* ( $X_2$ ) dan *Price to Book Value* ( $X_3$ ) sedangkan variabel dependennya adalah *Return Saham* ( $Y$ ). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif menggunakan jenis data sekunder yang diperoleh dari Laporan Keuangan Publikasi PT Waskita Karya, Tbk. Periode Tahun 2010-2019. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini Hasil koefisien determinasi senilai 0,906 atau 90.6% Pada Uji hipotesis dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS), dan *Price to Book Value* (PBV) terhadap *Return Saham*.

**Kata Kunci:** *Return On Assets, Earning Per Share, Price to Book Value, Return Saham*

**Abstract**

*This research aims to find out the effect of Return On Assets, Earning Per Share, and Price to Book Value on Stock Return on PT Waskita Karya, Tbk. Period of 2010 - 2019. The independent variables studied were Return On Assets ( $X_1$ ), Earning Per Share ( $X_2$ ) and Price to Book Value ( $X_3$ ) while the dependent variables were Stock Return ( $Y$ ). The research method used is quantitative descriptive using secondary data types obtained from the Publication Financial Statements of PT Waskita Karya, Tbk. Period 2010-2019. Data collection techniques use Descriptive Analysis techniques, Classical Assumption Tests, Simple Linear Regression Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient Tests, and Hypothesis Tests. The results of the coefficient of determination worth 0.906 or 90.6% on the hypothesis test can be known that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  accepted, meaning there is a significant influence simultaneously Return On Assets (ROA), Earning Per Share (EPS), and Price to Book Value (PBV) to Stock Return*

**Keyword:** *Return On Assets, Earning Per Share, Price to Book Value, Stock Return*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan pasar modal di Indonesia pada saat ini semakin besar. Dalam kegiatannya pasar modal dapat dikatakan sebagai media atau tempat dimana pembeli dan penjual bisa bertransaksi pada pertukaran suatu komoditas atau kelompok komoditas, dan komoditas yang diperjual-belikan tersebut yaitu modal. Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2007, pengertian pasar modal adalah suatu kegiatan yang bersangkutan

dengan penawaran umum dan perdagangan efek. Pasar modal memberikan peranan penting di bidang ekonomi, yaitu memberikan kesempatan bagi pihak yang memiliki kelebihan dananya (investor) untuk menginvestasikan dananya agar memperoleh manfaat atau tingkat pengembalian di masa mendatang dan sebaliknya memberikan kemudahan bagi pihak yang kekurangan dana (perusahaan) untuk memperoleh dana.

Investor akan berinvestasi pada perusahaan yang memiliki arus kas yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa informasi arus kas merupakan informasi penting yang dibutuhkan investor untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kas bagi investor, maupun untuk membayar kewajiban perusahaan serta kegiatan operasional perusahaan. Bagi para investor mengambil keputusan investasi saham harus didahului dengan proses analisis terhadap faktor-faktor yang diperkirakan akan mempengaruhi *Return Saham*. Analisis tersebut adalah analisis teknikal dan fundamental. Menurut Tandelilin (2010:392) yang dimaksud dengan analisis teknikal adalah teknik untuk memprediksi arah pergerakan harga saham dan indikator pasar saham lainnya berdasarkan pada data historis seperti informasi harga. Sedangkan analisis fundamental memberi petunjuk akan kemampuan perusahaan menghasilkan laba dimasa depan yang dapat dilihat dari harga sahamnya dan mempelajari fakta ekonomi serta data historis keuangan suatu perusahaan.

Laba perusahaan selain merupakan salah satu indikator kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban bagi para pemilik dana, juga merupakan elemen penting dalam penciptaan nilai perusahaan yang menunjukkan prospek perusahaan di masa yang akan datang. Menurut Tandelilin (2010:102) *Return* merupakan salah satu faktor yang memotivasi investor berinteraksi dan juga merupakan imbalan atas keberanian investor dalam menanggung risiko atas investasi yang dilakukannya. Tandelilin (2010:102) menyatakan sumber-sumber *return* investasi terdiri dari dua komponen utama, yaitu *yield* dan *capital gain*. *Yield* merupakan komponen *return* yang mencerminkan aliran kas atau pendapatan yang diperoleh secara periodik dari suatu investasi. Jika investor membeli saham, *yield* ditunjukkan oleh besarnya dividen, sedangkan *capital gain* merupakan kenaikan atau penurunan

harga suatu saham yang bisa memberikan keuntungan atau kerugian bagi investor. Fluktuasi harga saham yang tinggi dan dividen yang tidak selalu dibayarkan oleh emiten menyebabkan adanya fluktuasi *return* atas saham.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, penulis mencoba untuk menilai seberapa besar pengaruh *Return On Assets, Earning Per Share*, dan *Price to Book Value* terhadap *Return Saham* sebagai bahan dalam penelitian tugas skripsi yang berjudul "Pengaruh *Return On Assets, Earning Per Share*, dan *Price to Book Value* terhadap *Return Saham* pada PT Waskita Karya, Tbk."

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini berdasar dari kerangka teori, gagasan ahli, pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, dikembangkan menjadi permasalahan dan pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **a. Uji t (Parsial)**

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Return On Assets (ROA)*, *Earning Per Share (EPS)* dan *Price to Book Value (PBV)* secara parsial berpengaruh terhadap *Return Saham*.

Uji t dilakukan untuk mengetahui besaran signifikan variabel dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Rumus mencari  $t$  tabel yaitu sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = \alpha:2 ; n-k-1$$

$$T \text{ tabel} = (0.5:2) ; (10-3-1)$$

$$T \text{ tabel} = 0.025 ; 6$$

$$T \text{ tabel} = 2.44691$$

Berikut hasil uji t menggunakan SPSS versi 26 :

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	-60.300	37.144		-1.623	.156
ROA	-14.495	11.593	-.171	-1.250	.258
EPS	.014	.004	.599	3.791	.009
PBV	72.360	9.878	1.231	7.325	.000

a. Dependent Variable: RETURN SAHAM

Sumber: Data olahan dari SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel diatas maka dapat disimpulkan :

a) *Return On Assets* (ROA) terhadap *Return Saham*

Dari table diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -1.250, nilai signifikan sebesar 0.258 dan  $t_{tabel}$  2.44691. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1.250 < 2.44691$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu  $0.258 > 0,05$ . Maka disimpulkan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya *Return On Assets* (ROA) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham*.

b) *Earning Per Share* (EPS) terhadap *Return Saham*

Berdasarkan tabel diperoleh  $t_{hitung}$  3.791, nilai signifikan 0.009 dan  $t_{tabel}$  2.44691. Sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.791 > 2.44691$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  yaitu  $0.009 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *Earning Per Share* (EPS) berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham*.

c) *Price to Book Value* (PBV) terhadap *Return Saham*

Berdasarkan tabel diperoleh  $t_{hitung}$  7.325, nilai signifikan 0.000 dan  $t_{tabel}$  2.44691. Sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7.325 > 2.44691$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  yaitu  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *Price to Book Value* (PBV) berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham*.

**b. Uji f (simultan)**

Uji f secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS) dan

*Price to Book Value* (PBV) secara simultan terhadap *Return Saham*. Untuk penilaian uji f dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_o$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

$$F_{tabel} = k ; (n-k)$$

$$= 3 ; (10-3)$$

$$= 3 ; 7$$

$$= 4.35$$

Hasil penelitian Uji f menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi	57764.245	3	19254.748	19.288	.002 <sup>b</sup>
Residual	5989.624	6	998.271		
Total	63753.869	9			

a. Dependent Variable: RETURN SAHAM

b. Predictors: (Constant), PBV, ROA, EPS

Sumber: Data olahan dari SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas Uji f dapat diketahui nilai  $f_{hitung} = 19.288$  dan nilai signifikan 0,002 sehingga diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $19.288 > 4,35$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,002 < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS) dan *Price to Book Value* (PBV) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham*.

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### 1. Pengaruh *Return On Assets* (ROA) terhadap *Return Saham*

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan menggunakan uji t secara parsial pada tabel diperoleh thitung sebesar -1.250, nilai signifikan sebesar 0.258 dan tabel 2.44691. Dari hasil tersebut dapat diketahui *Return On Assets* (ROA) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham* pada PT Waskita Karya, Tbk. Tidak signifikannya variabel *Return On Assets* (ROA) kemungkinan disebabkan karena banyaknya asset perusahaan yang menganggur, investasi dalam persediaan yang terlalu banyak, kelebihan uang kertas, aktiva tetap beroperasi dibawah normal dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita Supriantikasari (2019) yang menyatakan bahwa *Return On Assets* (ROA) tidak berpengaruh terhadap *Return Saham*.

### 2. Pengaruh *Earning Per Share* (EPS) terhadap *Return Saham*

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan menggunakan uji t secara parsial pada tabel diperoleh thitung 3.791, nilai signifikan 0.009 dan tabel 2.44691. Dari hasil tersebut dapat diketahui *Earning Per Share* (EPS) berpengaruh positif signifikan terhadap *Return Saham*. Yang berarti apabila terjadi kenaikan pada *Earning Per Share* (EPS) maka *Return Saham* juga akan mengalami kenaikan. Hal ini terjadi kemungkinan karena naiknya laba yang dihasilkan perusahaan. Saat laba bersih naik sedangkan jumlah lembar saham yang beredar tetap, maka nilai EPS akan naik. Nilai EPS yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu mendistribusikan pendapatannya kepada pemegang saham dengan baik sehingga pengembalian yang akan diterima investor juga tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratna Handayati dan Noer Rafikah Zulyanti (2018) yang menyatakan bahwa *Earning Per Share*

(EPS) berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham*.

### 3. Pengaruh *Price to Book Value* (PBV) terhadap *Return Saham*

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan menggunakan uji t secara parsial pada tabel diperoleh thitung 7.325, nilai signifikan 0.000 dan tabel 2.44691. Dari hasil tersebut dapat diketahui *Price to Book Value* (PBV) berpengaruh positif signifikan terhadap *Return Saham*. Yang berarti apabila terjadi kenaikan pada *Price to Book Value* (PBV) maka *Return Saham* juga akan mengalami kenaikan. Semakin tinggi PBV perusahaan, menandakan perusahaan memiliki nilai tambah yang mampu meningkatkan permintaan investor atas saham tersebut, sehingga harga saat dibeli cenderung lebih rendah dibanding harga sekarang. Perbedaan antara harga jual dengan harga beli inilah yang meningkatkan *Return Saham*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Ridwan Ristyawan (2019) yang menyatakan bahwa *Price to Book Value* (PBV) berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham*.

### 4. Pengaruh *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS) dan *Price to Book Value* (PBV) secara simultan terhadap *Return Saham*.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan mengenai pengaruh *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS) dan *Price to Book Value* (PBV) secara simultan terhadap *Return Saham* diperoleh hasil senilai 0,906 atau 90.6% sedangkan sisanya senilai 9.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian data dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS) dan *Price to Book Value* (PBV) terhadap *Return Saham*. Maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Return On Assets* (ROA) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham* pada PT Waskita Karya, Tbk. selama periode tahun 2010-2019. Artinya jika laba perusahaan meningkat maka tidak mempengaruhi besarnya *Return Saham* yang diperoleh pemilik saham.
2. *Earning Per Share* (EPS) berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham* pada PT Waskita Karya, Tbk. selama periode tahun 2010-2019. Artinya jika nilai *Earning Per Share* (EPS) naik, maka *Return Saham* yang diperoleh pemilik saham pun akan meningkat.
3. *Price to Book Value* (PBV) berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham* pada PT Waskita Karya, Tbk. selama periode tahun 2010-2019. Artinya jika nilai *Price to Book Value* (PBV) naik, maka akan meningkatkan *Return Saham* bagi pemilik saham.
4. *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS) dan *Price to Book Value* (PBV) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Return Saham* pada PT Waskita Karya, Tbk. selama periode tahun 2010-2019. Artinya jika nilai *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS) dan *Price to Book Value* (PBV) mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan nilai *Return Saham* yang akan diterima pemilik saham.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terkait pengaruh *Return On Assets* (ROA), *Earning Per Share* (EPS) dan *Price to Book Value* (PBV) terhadap *Return Saham* yang telah disampaikan pada penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi bagi pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambah jumlah sampel penelitian sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih akurat dan bervariasi.
2. Bagi perusahaan, seharusnya jika laba perusahaan besar maka *Return Saham* meningkat. Ternyata laba yang didapat tidak mempengaruhi *Return Saham*,

maka perusahaan perlu evaluasi. Kenaikan laba kurang bisa menjadi ketertarikan untuk investor menanam saham di perusahaan tersebut.

3. Bagi investor hendaknya mempertimbangkan tingkat profitabilitas perusahaan karena akan mempengaruhi laba yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini berkenaan dengan besaran keuntungan (*Return Saham*) yang kemudian akan dibagikan kepada pemegang saham.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Appley A. Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Brigham, Eugene F. dan Joel F. Houston. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Buku 1. Edisi 11. Jakarta : Salemba Empat.
- D. Agus Harjito dan Martono. 2012. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Darmaji, Tjiptono dan Fakhrudin, Hendy M. 2012. *Pasar Modal di Indonesia. Pendekatan Tanya Jawab*. Jakarta : Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Ke-2. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- 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.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Fungsi Manajemen dan Unsur Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jogiyanto, Hartono. 2013. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta : BPFE.
- Jones, Charles P. 2014. *Investment Analysis and Management*. New York. John Wiley and Sons.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu, Cetakan Ketujuh*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Musthafa. (2017). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta : Andi.
- Noryani, Y. B. G., et al. (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.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisa Data dengan SPSS*. Jakarta : Media Kom.
- Pujiati, H., et al. (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.
- Putra, IGS., (2021). The Effect Of Macro-Economic Indicators On Share Prices In The Construction Sub-Sector And Building Companies Listed In Indonesia Stock Exchange 2013-2018. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*. 12(9) 107-113
- Sartono, Agus. 2010. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Bogor : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhartono, A., et al. (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.
- Tandelilin, Eduardus. 2010. *Portofolio dan Investasi : Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Kanisius.
- <http://e-resources.perpusnas.go.id>
- <http://eprints.unpam.ac.id/4641/>
- <http://eprints.unpam.ac.id/5731/>
- <http://eprints.mercubuana-yogyca.ac.id>
- <http://eprints.ums.ac.id>
- [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)
- <http://jurnal.unpand.ac.id>
- <https://ojs.unud.ac.id>
- <https://scholar.google.com>
- [www.waskita.co.id](http://www.waskita.co.id)



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TBK UNIT RRCR 2 JAKARTA PUSAT

<sup>1</sup>Priehadi Dhasa Eka, <sup>2</sup>Dominicus Angga Wibowo  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
[\\*dosen01577@unpam.ac.id](mailto:dosen01577@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk Unit RRCR 2 Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 12,150 + 0,809X_1 + 0,655X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,711 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh factor lain. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan dengan Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (100,251>3,06), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

### Abstract

*This research aims to prove whether there is an influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Productivity of PT Bank Mandiri Tbk Unit RRCR 2 Central Jakarta. This research uses quantitative methods. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results of this study are, Transformational Leadership Style and Organizational Culture significantly affect Work Productivity with regression equation  $Y = 12,150 + 0.809X_1 + 0.655X_2$ . A correlation value of 0.711 means that a free variable with a bound variable has a strong relationship rate. The coefficient of determination is 59.5% while the remaining 40.5% is influenced by other factors. There is a significant influence simultaneously with the hypothesis test obtained the value of  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (100,251>3.06), thus  $H_0$  is rejected  $H_3$  accepted.*

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Work Productivity

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik mampu memberikan hasil yang sangat optimal bagi perusahaan. Agar mendapatkan hasil kinerja yang baik dan optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merasa

nyaman dalam menjalankan segala aktivitas dan tugasnya serta mampu mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan

pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan dan kebutuhan.

Peranan karyawan terhadap pekerjaan yang strategis dalam mencapai tujuan pembangunan nasional mengakibatkan perlu adanya penggunaan dan pengawasan yang efektif, sehat, wajar, dan mampu melindungi secara baik dana masyarakat yang dititipkan kepadanya, serta mampu menyalurkan dana masyarakat tersebut dibidang yang produktif bagi pencapaian sasaran pembangunan.

Bank Mandiri merupakan salah satu bank terbesar yang beroperasi di Indonesia. Selain telah memiliki banyak nasabah dan memiliki kantor cabang di seluruh Indonesia, Bank Mandiri juga telah meraih banyak prestasi di dunia perbankan. Bank Mandiri juga memiliki staf ahli tetap dan tidak tetap yang mempunyai pengalaman profesional dibidangnya masing - masing selama bertahun - tahun, terlebih staff ahli dalam unit RRCR Jakarta 2 Thamrin yang fokus pada masalah kredit macet nasabah.

Dalam penelitian kali ini, peneliti memfokuskan penelitian pada Unit RRCR (Regional Retail Collection & Recovery) Jakarta 2 Jakarta Pusat. Dimana dalam unit terbagi menjadi 3 (tiga) bagian unit kerja collection (penagihan) yaitu, Mortgage, Personal Loan atau Kredit Tanpa Agunan (KTA), dan Credit Card. Unit kerja ini memiliki fungsi sebagai bagian penting dari perusahaan, dimana masing - masing unit ini memiliki tugas untuk mengelola piutang atau account receivable sebagai akibat adanya perjanjian pembiayaan. Maka dari itu segala bentuk piutang dari pihak debitur harus dikelola dengan baik oleh staff penagihan atau collection.

Berikut adalah penjelasan secara singkat pengertian dari Unit Kerja RRCR Jakarta 2 Jakarta Pusat. Mortgage Collection adalah bagian penagihan instrument utang berupa kredit berjangka panjang yang dilakukan dengan memberikan hak tanggungan property dari peminjam kepada pemberi pinjaman sebagai jaminan terhadap kewajibannya. Personal Loan Collection adalah bagian penagihan sebuah kredit atau pinjaman uang online yang dikhususkan untuk perorangan, yang dalam proses peminjamannya tanpa memerlukan agunan atau jaminan seperti sistem yang diberlakukan pada pinjaman selain KTA lainnya. Credit Card Collection adalah bagian penagihan suatu jenis penyelesaian transaksiritel dan sistem kredit dengan menggunakan kartu yang diterbitkan oleh Bank Mandiri.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan produktivitas adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada penilaian kepemimpinan masih didapati beberapa hasil skor yang belum menunjukkan persentase yang baik. Dimana hasil persentase yang paling rendah ada para kriteria komunikasi dengan skor sebesar 56%. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT Bank Mandiri Unit RRCR 2 Jakarta Pusat masih belum menunjukkan hasil yang baik.

Fenomena lain yang terjadi pada penelitian ini didasarkan pada aspek budaya organisasi yang terjadi di perusahaan ini dan itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dari karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Selain itu,

dibutuhkan budaya organisasi yang baik untuk menciptakan produktivitas dalam diri karyawan sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu budaya organisasi yang baik akan sangat dibutuhkan untuk membentuk dan meningkatkan kinerja serta produktivitas kerja karyawan. Banyak organisasi saat ini merasa perlu mengubah budaya organisasi atau perusahaan guna menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi dan untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat

keyakinan, norma - norma dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Berdasarkan pada penilaian karakteristik pegawai PT Bank Mandiri Tbk unit RRRCR 2 Jakarta Pusat dapat dilihat bahwa selama periode 2016 hingga 2020 masih belum didapati semua penilaian memenuhi nilai persentase yang maksimal. Dimana pada kriteria penilaian karakteristik pegawai pada indikator kehadiran masih menjadi perhatian dimana persentase paling rendah 75% pada tahun 2016 dan 2020. Selain itu juga pada indikator perilaku pada tahun 2017 memiliki persentase paling rendah sebesar 68% dan meningkat di tahun 2018 sebesar 86% dan pada tahun 2019 sebesar 98% akan tetapi kembali menurun di tahun 2020 dengan nilai persentase sebesar 76%.

Produktivitas kerja yang optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Produktivitas merupakan kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara yang dilakukan peneliti diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan angka produktivitas kerja karyawan PT Bank Mandiri Tbk Unit RRRCR 2 Jakarta Pusat. Penurunan ini ditunjukkan dengan menurunnya angka pencapaian target penagihan ataupun target proses

penagihan melalui sambungan telepon kepada debitur atau melakukan penagihan langsung ke rumah debitur.

Berikut ini adalah data penilaian produktivitas selama lima tahun terakhir di PT. Bank Mandiri Unit RRRCR 2 Jakarta Pusat dari proses kerja yang dilakukan berdasarkan standar operasional perusahaan yang diberikan dan ditargetkan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa target pencapaian dari outstanding call dan visit debitur PT. Bank Mandiri Unit RRRCR Jakarta 2 belum mampu semua dicapai sesuai dengan targetnya dimana pada 2 tahun terakhir di tahun 2019 memiliki jumlah target pencapaian target kerja yang baik sebesar

60.325 calls dari target 60.000 calls dan 6.145 visit dari target 6.240. Pada tahun 2020 mengalami penurunan jumlah target kerja sebesar 61.234 calls dari target

61.700 calls dan 6.265 visit dari target 6.660 visit. Tentu hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan dengan penurunan yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini menjadikan perusahaan tetap harus terus memperbaiki produktivitasnya. Kondisi seperti ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan bisa dikatakan belum cukup baik.

Selain itu berdasarkan pengamatan awal dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa produktivitas karyawan PT. Bank Mandiri Unit RRRCR Jakarta 2 Thamrin sedang mengalami penurunan pada tahun 2019. Penurunan ini ditunjukkan oleh kehadiran karyawan yang terlambat masuk kerja antara 10-30 menit. Manajer dianggap kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Selain itu, ada beberapa karyawan yang sering tidak masuk dan sangat mengganggu produktivitas kerja pada perusahaan.

Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang harus resign sebelum

kontrak kerja mereka berakhir. Mereka beralasan bosan terhadap aktivitas kerja dan tekanan yang sangat menuntut hasil kerja yang lebih. Hal ini menyebabkan pihak manajer kesulitan untuk melakukan perekrutan karyawan dalam waktu yang singkat karena karyawan baru hanya memiliki waktu sebentar untuk melaksanakan training sehingga kemungkinan penyebab kinerja kerja yang kurang maksimal dapat terjadi. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Bank Mandiri Unit RRCR Jakarta 2 Thamrin pada tahun 2019.

Jika dilihat pada tabel diatas, jumlah datang terlambat yang dilakukan oleh karyawan masih banyak dilakukan, dimana pada bulan januari tahun 2020 memiliki jumlah keterlambatan paling banyak di tahun 2020 sebanyak 10 kali jumlah keterlambatan dari karyawan. Tentu saja hal ini sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan dan juga produktivitas yang dihasilkan dari para karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis perlu meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Unit RRCR Jakarta 2 Jakarta Pusat”.

## **METODE**

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. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya. Menurut (Sugiyono, 2017:38) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut : Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah keterampilan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah prestasi kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Unit RRCR Jakarta 2 Thamrin dengan jumlah 140 karyawan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 140 angket dan telah dikembalikan seluruhnya. Setelah seluruh angket terkumpul ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat untuk dianalisis dan diintegrasikan guna memecahkan permasalahan yang dirumuskan sebelumnya.

### **Pembahasan Deskriptif**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing - masing variabel dengan dalam melakukan analisis.

### **Teknik Analisa Data**

Menurut Sugiyono (2017:89) “Analisa data adalah proses mencari dan menyusun

data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit - unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Miles and Huberman (Sugiyono, 2017:91) mengemukakan terdapat 3 langkah dalam analisis data, yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data. Berikut metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah :

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah saya lakukan serta pembahasan mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Unit RRCR Jakarta 2 Thamrin", maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,511 + 1,166X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,692 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,162 > 1,978$ ) dengan nilai signifikansi  $value < Sig$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Unit RRCR Jakarta 2 Thamrin.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,363 + 1,072X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 artinya kedua variabel

mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,272 > 1,978$ ) dengan nilai signifikansi  $value < Sig$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Unit RRCR Jakarta 2 Thamrin.

3. Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,150 + 0,809X_1 + 0,655X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $100,251 > 3,06$ ), dengan nilai signifikansi  $value < sig$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Unit RRCR Jakarta 2 Thamrin.

### Saran

#### 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Dari hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan transformasional, pernyataan hasil kuesioner yang nilai paling rendah pada indikator "Inspirational Motivation" yaitu "Pimpinan saya belum mendorong karyawan lain agar melakukan pekerjaan terbaik berdasarkan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki" dan pada indikator "Idealized Influence" yaitu "Pimpinan saya belum menjelaskan visi masa depan dengan baik". Disarankan agar pimpinan mampu memberikan dorongan serta

motivasi yang lebih kepada karyawan serta memberikan penjelasan yang baik tentang misi perusahaan kepada karyawan.

## **2. Budaya Organisasi (X2)**

Dari hasil penelitian variabel budaya organisasi, pernyataan hasil kuesioner yang nilai paling rendah pada indikator "Penampilan Karyawan" yaitu "Penampilan yang rapi dinilai belum lebih baik dalam melakukan setiap pekerjaan" dan pada indikator "Kerja Sama" yaitu "Karyawan belum mendapatkan bantuan dari orang lain ketika menghadapi masalah". Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kembali penampilan karyawannya serta memberikan dorongan kepada karyawan untuk saling membantu agar terjalannya kerja sama yang baik diantara karyawan.

## **3. Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian variabel produktivitas kerja, pernyataan hasil kuesioner yang nilai paling rendah pada indikator "Kemampuan" yaitu "Saya belum berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan" dan pada indikator "Meningkatkan hasil yang dicapai" yaitu "Saya belum membimbing rekan kerja saya menjadi lebih baik". Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam segi kemampuan agar karyawan mampu memberikan hal yang terbaik bagi perusahaan serta mendorong karyawan agar selalu bisa memberikan motivasi dan bantuan terhadap karyawan yang lain sehingga produktivitas kerja dapat dihasilkandengan baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Andriani, J & Purnomo, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor, *Jurnal Ilmiah Feasible Universitas Pamulang*. 1(2).
- Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Sudjana. (2015). *Metoda Statistika*. Edisi 6. Bandung: Tarsito
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Handoko. (2014). *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*, Bandung: Kaifa Press,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT RefikaAditama.
- Hermawati, R., et al. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.Fdisiplin
- Insani, P. B. E. B. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Jurnal Agrita Vol*, 2(1).
- Ipmawan, H, (2016), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical PT. Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Fitting Tangerang Selatan), *Jurnal Ekonomi Universitas Indraprasta*. 2(1).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press
- Marpaung, Marudut. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Intensi Keluar Di Koperasi Mandiri Sejahtera Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM Universitas Pamulang*. 2(1).

- Muslimat, A., et al. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Pawar, A., et al. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Prayogo, Mulyadi., Wicaksono. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM Universitas Pamulang*. 3(1).
- Rifiansyah, Ogi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3(2).
- Santoso, Singgih, (2007). "Total Quality Management (TQM) dan Six Sigma", PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya manusia dan produktivitas*. Jakarta: CV Mandar Maju. (2011), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung. Semarang.
- Setyo, D., Djudi, P., Gunawan, M & Nurtjahjono, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 39(1).
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 23.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabetta.
- Suharsimi Arikunto. (2012). *Dasar-dasar evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sularmi, L., Apriyanti, N, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM Universitas Pamulang*. 3(1).
- Sulastrri, L., et al.. (2020). The Role of Decision Support System and Risk Management Using Social Media Promotion. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.
- Suryani, L. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja. *Jurnal Semarak Universitas Pamulang*. 1(2).
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana
- Syah, Muhibbin. (2013). *Psikologi Pendidikan dengan Pendidikan Baru*. Bandung
- Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yanuardi, R. (2013). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan Administrasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.



## ANALISIS PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI *HUMAN CAPITAL* PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (*HEAD OFFICE*) ALAM SUTERA KOTA TANGERANG

<sup>1</sup>Pusporini Palupi J, <sup>2</sup>Elsa Miranda N

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten Indonesia

[\\*dosen01399@unpam.ac.id](mailto:dosen01399@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kualitatif. Mengumpulkan dan mengolah data dilakukan dengan cara observasi, interview, dokumentasi dan Triangulasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa kegiatan pelatihan belum optimal. Diharapkan instruktur pelatihan dapat menumbuhkan motivasi karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Diperlukan tambahan atau perubahan metode instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan. Serta diperlukan kebijakan perusahaan yang mengatur peserta wajib mengikuti jadwal pelatihan yang telah ditentukan perusahaan. Mengenai Produktivitas kerja divisi Human Capital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk belum optimal, belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut hasil penelusuran yang peneliti lakukan, masih banyak karyawan yang kurang disiplin waktu, kurang loyal memprioritaskan yang menjadi aspek penilaian, dan minim komunikasi serta kurang motivasi untuk mengembangkan ilmu serta kemampuannya.

**Kata Kunci:** SDM, Pelatihan, Produktivitas Kerja

### Abstract

*This research uses an approach with qualitative methods. Collecting and processing data is done by observation, interview, documentation and triangulation. The results stated that the training activities have not been optimal. It is expected that training instructors can foster employee motivation in participating in training activities. Additional or changing of the instructor's methods in delivering training materials is required. As well as the company policy that regulates participants must follow the training schedule that has been determined by the company. Regarding the product of the work of the Human Capital division at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk has not been optimal, not yet in accordance with the company's expected. According to the results of the search conducted, there are still many employees who lack time discipline, less loyal priority that becomes the assessment aspect, and lack communication and lack motivation to develop their knowledge and abilities.*

**Keywords:** Human Resources, Training, Work Productivity

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu merefresh kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut.

Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang

apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas. Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang

sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.

Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir karyawan.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:43) menyatakan "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas".

Badriyah (2015:182) juga menyebutkan "Sumber daya manusia memegang peranan utama untuk dalam

Pada evaluasi produktivitas kerja poin komunikasi yang baik dari 2017 sampai 2019 pencapaian star masih sama yaitu 3 star, dalam artian dari 2017 sampai 2019 tidak ada peningkatan pada point komunikasi yang baik oleh Divisi Human Capital. penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk

## **1. Pelatihan**

Secara umum pelatihan SDM bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan. Pelatihan SDM juga bertujuan untuk dapat menyiapkan kaderisasi bagi jabatan-jabatan yang akan dikembangkan perusahaan di masa yang akan datang, sehingga pada saatnya tidak memerlukan waktu untuk pengisian jabatan tersebut.

proses peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu".

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart/Perseroan), mengawali usahanya di bidang perdagangan dan distribusi, Alfamart adalah gerai komunitas, karenanya selalu berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) yang terbagi menjadi Alfamart Care yang membantu masyarakat melalui kegiatan-kegiatan sosial. Alfamart Smart mendukung bidang pendidikan, Alfamart Sport mensponsori kegiatan olahraga, Alfamart Clean and Green mewujudkan lingkungan yang sehat, Alfamart SMEs membantu pengusaha kecil dan menengah yang ada di sekitar gerai-gerai Alfamart serta Alfamart Vaganza yang secara aktif ikut terlibat dalam pengembangan seni dan budaya.

melakukan penelitian lebih lanjut yang hasilnya akan peneliti tuangkan dalam berjudul "Analisis Pelatihan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Human Capital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2. Produktivitas**

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Sedangkan menurut penelitian formulasi National Productivity Board Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu" Sugiyono (2018:347). Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. "Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial" Creswell dalam Sugiyono (2018:347). Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, konsep atau fenomena, masalah sosial, dan lain-lain.

"Populasi sebagai suatu kelompok besar dari kesatuan sampel yang hendak diteliti" Neuman dalam Herdiansyah (2018:103). populasi hanya beberapa orang yang paling mendekati karakteristik, karena keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan waktu penelitian, keterbatasan biaya, dan kurangnya efisiensi peneliti apabila meneliti semua makna yang ada. Populasi yang terdapat di Divisi Human Capital PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (HO) Alam Sutera Kota Tangerang berjumlah 181 orang. Situasi sosial tersebut dapat dinyatakan sebagai objek penelitian yang ingin diketahui "apa yang terjadi" di dalamnya.

Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan disebut sampel statistik Karakteristik sampel yang akan dipilih berdasarkan sebagai berikut:

1. Memiliki riwayat mengikuti pelatihan sebanyak 3 kali.
2. Memiliki masa kerja 3 - 9 Tahun.
3. Memiliki jabatan Staff, Cordinator, Manager.
4. Memiliki pendidikan D3 - S2.
5. Berjenis kelamin Perempuan dan Laki-laki.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pelatihan divisi Human Capital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang**

Dari pembahasan pertama mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan selama ini apakah sudah cukup baik. penulis dapat menyimpulkan pelatihan yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Tangerang belum optimal karena masih terdapat kekurangan dari segi materi dan metodenya seharusnya bisa lebih variatif dari periode sebelumnya agar tidak membuat kesan monoton dan membosankan bagi para peserta. Disisi lain dari itu, pelatihan yang diberikan perusahaan cukup menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Sebanding dengan teori Randall (2015) pelatihan yang baik merupakan pemberian pelatihan dengan metode yang tepat dan memiliki.

Dari pembahasan-pembahasan tersebut dapat disimpulkan betapa pentingnya karyawan baru maupun karyawan lama menghadiri undangan pelatihan secara tepat waktu, agar memiliki pengetahuan dan kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Melalui pelatihan karyawan juga akan lebih mengenal apa yang diperlukan oleh perusahaan, bagaimana strategi perusahaan dan apa yang menjadi sasaran perusahaan serta apa yang menjadi tujuan perusahaan. Dari situlah dapat dikatakan pelatihan berguna untuk wawasan / inovasi / skill / motivasi bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Yang paling pentingnya adalah kemampuan manajemen dalam perbaikan bidang Instruktur pelatihan agar dapat menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Mengingat pentingnya manajemen, dalam hal ini manajemen yang baik sangat diperlukan.

Pemberi materi Pelatihan yang belum optimal yang terkesan membosankan untuk para karyawan yang diberikan pelatihan seperti kutipan dari salah satu narasumber yang menyatakan "instruktur pelatihan mungkin kedepannya bisa menggunakan cara lain yang lebih baru agar cara menyampaikan materi tidak hanya itu itu saja" pemilihan instruktur yang tepat akan mempengaruhi lancar

## **2. Produktivitas kerja divisi Human Capital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang**

Membicarakan soal produktivitas kerja, perusahaan sangat mengapresiasi produktivitas kerja karyawan dimulai dari hal sederhana yaitu memberikan gift, reward, hingga yang sangat istimewa yaitu promosi jabatan, naik gaji, dll yang tentunya disesuaikan dengan prosedur dan penilaian KPI.

Penilaian produktivitas kerja penting dalam rangka pengembangan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi maupun rendah. Menurut Sinungan dalam Fitriyanto (2015:19) manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

## **3. Analisis Pelatihan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Human Capital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang.**

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Widodo, (2015:84) mengemukakan bahwa "Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kealuharsa kemampuan dan

tidaknya dalam menyampaikan materi kepada karyawan yang diberikan pelatihan, ditinjau dari peserta masih terdapatnya peserta yang tidak serius dalam mengikuti pelatihan dan mengakibatkan ketidakhadiran dari karyawan tersebut. Dalam pelatihan ini sudah adanya evaluasi tetapi belum adanya evaluasi secara mendalam kepada masing-masing peserta.

pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel". mengenai hasil wawancara dengan Informan utama I-VI dan Triangulasi I, Triangulasi II diketahui belum optimal, belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Diukur dari hasil star tercapai hanya tiga star. Sesuai dengan data penilaian produktivitas kerja perusahaan, menunjukkan bahwa produktivitas kerja belum mencapai harapan dari perusahaan yaitu dengan target yang diharapkan mencapai lima star, tapi sejauh ini dalam kurun waktu tiga tahun terakhir hanya tiga star yang dicapai. Seperti hasil observasi dan wawancara yang penulis temukan, kurangnya loyalitas karyawan memprioritaskan yang menjadi aspek penilaian produktivitas kerja dari PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Pelatihan Orientasi Karyawan Baru (OKB) yang justru dianggap sebagai point penting sebagai bekal awal bergabung di sebuah perusahaan, tidak diikuti secara menyeluruh oleh peserta sesuai undangan yang diterbitkan perusahaan.

Sesuai data pelatihan, 3 periode / tahun belakangan pelatihan OKB masih terdapat peserta yang tidak hadir tepat waktunya. Meskipun tidak sampai 50% peserta yang tidak hadir, namun penulis menyimpulkan bahwa hal tersebut membuat kegiatan pelatihan menjadi

tidak maksimal, tidak efektif atau tidak efisien. Dari hasil wawancara ditemukan beberapa alasan atau penyebab pelatihan tidak diikuti secara menyeluruh oleh peserta undangan. Diantaranya adalah penjadwalan pelatihan yang belum terstruktur dengan baik, kemudian peserta tidak mendapat izin dari atasan mengikuti pelatihan karena bentrok dengan pekerjaan yang dianggap tidak bisa ditinggalkan pada saat itu, dan dikarenakan perusahaan kurang memastikan kepada paraatasan calon peserta undangan bahwa pelatihan harus (wajib) diikuti sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang.

2. Tercatat pada tabel penilaian produktivitas kerja bahwa 3 tahun belakangan tidak ada peningkatan yang pencapaiannya maksimal sesuai target. Dari kegiatan observasi dan wawancara dengan para informan, penulis menemukan beberapa penyebab atau alasan dari kurang maksimalnya produktivitas kerja yang ada dari target perusahaan. Diantaranya kurangnya loyalitas karyawan memprioritaskan yang menjadi aspek penilaian produktivitas kerja, juga ditemukan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin waktu (terlambat absensi),
3. Pelatihan penting bagi karyawan baru, karena karyawan yang memulai dengan langkah benar dan tepat cenderung lebih bahagia, produktif dan lebih lama menetap di perusahaan. Selain itu pelatihan juga dapat mengasah kemampuan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, diharapkan produktivitas kerja pada perusahaan lebih efektif dan produktif karena telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai yang dibutuhkan. Ini juga memungkinkan karyawan baru merasa cepat terhubung dengan perusahaan, budaya dan rekan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., et al. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Andhini, N. F. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Teknologi Pendidikan*, 10, 46-62.
- Badriyah, M. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Bruno, L. (2019). Observasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. Teknik-Pengumpulan-Data Kualitatif.
- Citra, K. P. N. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Analisis pendapatan dan tingkat kesejahteraan rumah tangga petani (Vol. 53, Issue 9).
- Fitriyanto. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, 11-56.
- Gunawan, I. (2016). KUALITATIF Imam Gunawan. *Pendidikan*, 27. Metpen-Kualitatif.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195-203.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

- Margahana, H., & Sari, S. S. (2019). Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Fif Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 16(1), 1.
- Moleong, L. J, (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rangkuti, F. (2013). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, S. P (2014). Manajemen Strategic. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sudiarto, S. (2018). Membangun Motivasi Kerja Guru Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Berkualitas (Analisis Teori Motivasi Abraham Maslow Di SMK Negeri 57 Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Suhartono, I., & Sina, I. (2020). Smart People In Smart City Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mewujudkan Kota Tangerang Selatan Yang Cerdas. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 228-235.



## PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT DWIDA JAYA TAMA

**Sigit Purnomo**

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[unpam02152@unpam.ac.id](mailto:unpam02152@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja di PT Dwida Jaya Tama. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sample jenuh menggunakan sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,508 > 2,006)$ . *Reward* dan *punishment* memiliki efek signifikan pada disiplin kerja dengan persamaan regresi  $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$ . Hasil penelitian simultan diperoleh dari pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(45,444 > 2,780)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

**Kata Kunci:** Reward, Punishment, Disiplin Kerja

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on work discipline at PT Dwida Jaya Tama. The method used is the quantitative method. The sampling technique used was saturated sample using a sample of 55 respondents. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7,809 > 2,006)$ . Punishment has a significant effect on work discipline with the regression equation  $Y = 12.796 + 0.673X_2$ , the correlation value of 0.666 means that both have a strong relationship with a determination coefficient of 44.4%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.508 > 2.006)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, meaning that there is a significant influence between punishment on work discipline. Reward and punishment have a significant effect on work discipline with the regression equation  $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$ . Simultaneous research results obtained from hypothesis testing obtained the value  $F_{count} > F_{table}$  or  $(45,444 > 2,780)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted.

**Keywords:** Reward, Punishment, Work Discipline.

## PENDAHULUAN

PT Dwida Jaya Tama yang didirikan pada tahun 2006 dengan produk utama adalah alat peraga pendidikan dari tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan dan kini sedang berkembang dalam tingkat Perguruan Tinggi. Mulai dari alat peraga Matematika, IPA keseluruhan, IPS keseluruhan, alat peraga dibidang tehnik permesinan motor dan mobil serta *software-software* peraga pendidikan yang sedang mulai menjadi *trend* masa kini. Sebagai perusahaan yang terus berkembang

tentunya PT Dwida Jaya Tama menjadi perusahaan di bidang alat peraga pendidikan dengan visi "One Stop Education Solution" diharapkan mampu menjadi pioneer sebagai solusi penyedia alat peraga pendidikan yang tiada henti dan selalu berinovasi. Dimana *reward* menjadi salah faktor penggerak demi tercapainya tujuan organisasi.

Adapun *reward* terbagi menjadi 2 yakni secara finansial maupun non finansial. *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada PT Dwida Jaya Tama adalah *reward* nonfinansial yakni promosi jabatan.

Berikut data promosi jabatan pada karyawan di PT Dwida Jaya Tama pada tabel 1.

Tabel 1.  
Data Promosi Jabatan pada Karyawan PT Dwida Jaya Tama Gunung Sindur – Bogor

Thn	Jumlah Karyawan	Karyawan	Assisten Manager	Team Leader	Total Promosi Jabatan	%
2016	65	63	1	1	2	2%
2017	62	62	0	0	0	0%
2018	55	50	0	5	5	4,5%
<b>Jumlah</b>	<b>182</b>	<b>172</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6,5%</b>

Sumber : PT Dwida Jaya Tama, Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa tingkat promosi jabatan selama 3 tahun terakhir. Adapun pada tahun 2016 total promosi jabatan yang diterima oleh karyawan mencapai 2% yakni 1 orang untuk posisi Asisten Manager dan 1 orang untuk posisi Team Leader. Sedangkan pada tahun 2017 tidak ada pemberian jabatan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan. Namun pada tahun 2018 pemberian promosi jabatan mengalami peningkatan yakni 4,5%, 5 orang untuk posisi Team Leader.

*Punishment* dalam pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan dalam memenuhi dan mematuhi peraturan serta ketentuan-ketentuan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti datang terlambat ke tempat kerja, terlambat memasuki area kerja setelah jam istirahat, mengobrol dengan rekan kerja selama mengoperasikan mesin, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan selama beberapa hari yang akhirnya membuat perusahaan harus memberlakukan *punishment* kepada karyawan. *Punishment* yang diterima karyawan dapat dilihat dari data karyawan yang mendapat teguran tertulis atau surat peringatan (SP). Adapun pelanggaran dan sanksi dikategorikan menjadi 3 tingkatan yakni Sanksi tingkat I (pelanggaran ringan) adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan apabila melakukan pelanggaran disiplin ringan dengan memberikan teguran langsung

kepada pihak yang melakukan kesalahan. Teguran yang dilakukan dapat berupa teguran lisan atau teguran tertulis. Sanksi tingkat II (pelanggaran sedang) adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan efek jera kepada pelanggar. Hukuman bisa berupa penundaan gaji dan penundaaan kenaikan jabatan atau promosi. Sanksi tingkat III (pelanggaran berat) adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan apabila melakukan pelanggaran disiplin berat karena pelanggaran yang dilakukan tidak dapat ditoleransi oleh perusahaan, biasanya berupa penurunan jabatan, pemberhentian kerja sementara atau juga pemutusan hubungan kerja. Berikut data karyawan yang mendapat surat peringatan (SP) di PT Dwida Jaya Tama.

Kedisiplinan pada dasarnya adalah hal yang mutlak harus dijalankan oleh setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan guna menunjang perubahan sikap karyawan berdasarkan motivasi untuk berprestasi dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan

sampai tingkat terendah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penurunan pada disiplin kerja di PT Dwida Jaya Tama ini terindikasi dengan tingginya tingkat absensi karyawan, baik

yang datang terlambat, sakit, ijin maupun tanpa keterangan (alpha).

Berikut data absensi selama 3 tahun PT Dwida Jaya Tama pada tabel 2. dibawah ini :

Tabel 2. Data Absensi Kerja Karyawan pada PT Dwida Jaya Tama Tahun 2016-2018

Thn	Jumlah Karyawan	JHK (Bulan)	JHK (Tahun)	Absensi				Jumlah Absensi
				T	S	I	A	
2016	65	22	264	27	20	22	25	94
2017	62	22	264	32	25	17	22	96
2018	55	22	264	29	19	15	20	83
<b>Jumlah</b>	182	66	792	88	64	54	67	273

Sumber : PT Dwida Jaya Tama Tahun 2019

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Reward

Menurut Fahmi (2016:57) *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Kadarsiman (2012:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan

### 2. Punishment

Menurut Suwarno (2014:115) "*punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya". Menurut Mangkunegara (2012:130) "*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Sedangkan menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) "*punishment* adalah suatu sanksi yang diterima oleh seseorang akibat dari pelanggaran atau aturan-aturan yang telah ditetapkan."

Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

### 3. Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2013:146) "disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Menurut Mangkuprawira (2012:19) "disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu".

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisa kuantitatif. Sugiyono (2019:8) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel yakni sebanyak 55 karyawan PT Dwida Jaya Tama. Sedangkan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan PT Dwida Jaya Tama yang berjumlah 55 karyawan semuanya dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan Hasil Penelitian

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

#### a. Pengaruh *Reward* ( $X_1$ ) Terhadap Disiplin kerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,987 + 0,593X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,731 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,535 atau sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7,809 > 2,006$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap disiplin kerja pada PT Dwida Jaya Tama.

#### b. Pengaruh *Punishment* ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin kerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,796 + 0,673X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,666 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang

kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,444 atau sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $6,508 > 2,006$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT Dwida Jaya Tama.

#### c. Pengaruh *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin kerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,798 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $45,447 > 2,780$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT Dwida Jaya Tama.

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$ . Dari persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,878 diartikan bahwa jika variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 7,878 *point*.
- Nilai *reward* ( $X_1$ ) 0,424 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel

*punishment* ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *reward* ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 0,424 *point*.

- c) Nilai *punishment* ( $X_2$ ) 0,384 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *reward* ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *punishment* ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja ( $Y$ ) sebesar 0,384 *point*.

#### e. Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada hasil pengujian determinasi, maka diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja  
*Reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan persamaan regresi  $Y = 15,987 + 0,593X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,731 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 53,5%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,809 > 2,006$ ). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara *reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Dwida Jaya Tama.
2. Pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja

*Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan persamaan regresi  $Y = 12,796 + 0,673X_2$  nilai korelasi sebesar 0,666 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 44,4%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,508 > 2,006$ ). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Dwida Jaya Tama.

3. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja

*Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan persamaan regresi  $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,798 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $45,447 > 2,780$ ). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di PT Dwida Jaya Tama

### Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *Reward* ( $X_1$ ) bahwa pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, oleh karena itu ada baiknya perusahaan dapat memberikan bonus atau kompensasi yang proporsional kepada karyawan apabila hasil kerja karyawan dapat melampaui target yang telah ditetapkan dan perusahaan dapat memberikan promosi jabatan secara berkala setiap tahun kepada karyawan agar dapat memacu semangat kerja karyawan dan meningkatkan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *Punishment* ( $X_2$ ) bahwa perusahaan dapat memberikan sosialisasi kepada karyawan terkait sanksi yang diterima apabila dalam bekerja telah melakukan kesalahan serta aturan yang berlaku di perusahaan dan pemberian sanksi yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan guna mencegah terjadinya kesalahan yang berulang ataupun kesalahan yang akan terjadi dimasa mendatang.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja karyawan (Y) bahwa perusahaan dapat memberikan hukuman yang tegas kepada karyawan yang memiliki tingkat absensi yang rendah agar dapat memperbaiki tingkat kehadirannya dan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan tingkat absensi kehadiran yang baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, Erwin B. 2012, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al. (2020). *The Effect of Trilyle Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School*. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Kristianti, L. S., et al. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Mahmudi (2013), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- 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.
- Nurjaya, N., et al. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul*, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Pawar, A., et al. (2020). *Organizational Servant Leadership*. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Purwanto, M. N. (2015). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2015), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Alfabeta, Bandung
- Suharsimi Arikunto (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI KSPPS BMT AL-FATH IKMI KEDAUNG PAMULANG

<sup>1</sup>Ira Marselia, <sup>2</sup>Elizabeth Tika Kristina Hartuti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,570 + 0,302X_1 + 0,533X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,664. Dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $23,639 > 3,15$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,375 > 2,000$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$ . Kemudian disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,300 > 2,000$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$ .

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

### Abstract

*This research aims to test the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang Cooperative. This type of research is quantitative using data processing and analysis techniques using descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption test, correlation and determination test, hypothesis test. The work environment and work discipline positively and significantly affect employee performance with regression equation  $Y = 14,570 + 0,302X_1 + 0,533X_2$ . These results show that the correlation coefficient is 0.664. With a  $f_{hitung} > f_{table}$  value of  $23,639 > 3.15$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . While the work environment to the performance of employees with a  $t_{hitung}$  value of  $>$  is  $2,375 > 2,000$  with a significant value of  $0.001 < 0.005$ . Then the discipline of work with a  $t_{hitung}$  value of  $>$  is  $3,300 > 2,000$  with a significant value of  $0.002 < 0.005$ .*

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

### PENDAHULUAN

Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Manajemen menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2016:36) "Proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain". Perusahaan yang dapat bertahan terhadap persaingan tersebut agar dapat berkembang dan tumbuh menjadi perusahaan yang berskala besar. Tumbuhnya skala perusahaan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-

kegiatan di perusahaan tersebut sehingga memerlukan banyak perubahan dalam bidang manajemen. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan hasil kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat

dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Disiplin kerja merupakan disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah "Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak

tertulis".

Dimana dalam perusahaan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI mengalami penurunan pada tingkat absensinya. Disiplin kerja yang kurang baik akan berakibat buruk dalam menjalankan tugas-tugas, dan hal tersebut dimulai dari disiplin kehadiran. Sebagai data absen disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Tahun 2017 - 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Unsur Indisipliner Absensi Karyawan			Total	Persentase(%)
		Sakit	Izin	Alpha		
2016	56	9	6	4	19	34.5%
2017	55	7	9	3	19	34.5%
2018	63	9	11	5	25	39.7%

Sumber: Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI

Berdasarkan data dari absensi dari tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan tahun 2016 sebanyak 56 karyawan. Total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 19 dengan persentase sebanyak 34,5%. Berdasarkan jumlah karyawan tahun 2017 sebanyak 55 karyawan. Total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 19 karyawan

dengan persentase sebanyak 34.5%. Sedangkan ditahun 2018 total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 25 karyawan dengan persentase sebanyak 39.7%. Hal ini membuktikan bahwa di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI mengalami peningkatan di tahun 2018.

Tabel 2. Data Pencapaian Target Keuangan Gabungan KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang (2017)

No	Pos-Pos	Target Desember 2017	Realisasi Desember 2017	Capaian (%)
1	Pembiayaan	Rp. 66.521.815.214	Rp. 52.170.120.100	78%
2	Pendapatan	Rp. 9.007.566.740	Rp. 8.366.783.470	93%
3	Tabungan Dan Modal	Rp. 37.024.918.109	Rp. 38.801.361.220	105%
4	SHU Bersih	Rp. 649.013.323	Rp. 432.446.537	67%

Sumber: Manager Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI

Tabel 3. Data Pencapaian Target Keuangan Gabungan KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang (2018)

No	Pos-Pos	Target Desember 2018	Realisasi Desember 2018	Capaian (%)
1	Pembiayaan	Rp. 79.515.015.897	Rp. 58.946.852.051	74%
2	Pendapatan	Rp. 10.420.666.972	Rp. 9.316.603.722	89%
3	Tabungan Dan Modal	Rp. 44.513.861.853	Rp.38.205.162.856	86%
4	SHU Bersih	Rp. 653.093.403	Rp. 367.530.118	56%

Sumber: Manager Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI

Berdasarkan tabel 2 dan 3 dapat dilihat kinerja karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI yang merupakan cerminan kinerja karyawan dari tahun 2017 dan 2018. Pada tahun 2017 jumlah total pendapatan mencapai 93% tetapi pada

tahun 2018 jumlah total pendapatan hanya mencapai 89% menunjukkan penurunan yang kurang baik. Pada tahun 2017 jumlah total tabungan dan modal mencapai 105% tetapi pada tahun 2018 jumlah total tabungan dan modal hanya mencapai 86%

menunjukkan penurunan yang kurang baik. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah total SHU bersih hanya mencapai 67% tetapi pada tahun 2018 jumlah total SHU bersih menunjukkan penurunan hanya mencapai 56%. Hal ini membuktikan bahwa pada tahun 2017 jumlah total pembiayaan, pendapatan dan tabungan modal lebih baik dibanding tahun 2018. Akan tetapi, jumlah total SHU bersih ditahun 2017 mengalami penurunan dan membuktikan peningkatannya ditahun 2018. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan intansi karena karyawan kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini akan sangat merugikan bagi intansi maupun karyawannya sendiri. Adanya lingkungan dan disiplin kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang sesuai dengan masalah yang terjadi di Koperasi KSPPBMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang yaitu menurunnya disiplin kerja dan kinerja karyawan. Diketahui beberapa faktor variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito dalam Gardjito (2014:3) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja ialah kondisi atau situasi mempengaruhi cukup besar

terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan.

Menurut Singodimedjodalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam periode waktu tertentu. Menurut Rival (dalam Muhammad Sandy (2015:12) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

## **METODE**

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI yang beralamat di Jl. Aria Putra No.7 Kedaung Pamulang. Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Oktober 2019 sampai Mei 2020. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI sebanyak 63 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH

IKMI sebanyak 63 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dari hasil total responden lingkungan kerja yang menjawab sangat setuju 8,49%, yang menjawab setuju 11,92%, yang menjawab kurang setuju 1,63%, yang menjawab tidak setuju 0,06% dan yang menjawab sangat tidak

### 2. Analisis Kuantitatif

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

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,570	4,249		3,429	,001
	Lingkungan Kerja (X1)	,302	,127	,304	2,375	,001
	Disiplin Kerja (X2)	,533	,162	,423	3,300	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 14,570 + 0,302X_1 + 0,533X_2$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 14,570 artinya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 14,570.
- Nilai regresi 0,302  $X_1$  artinya apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja

setuju 0%. Dari uraian tersebut responden lingkungan kerja memilih setuju.

Dari hasil total responden disiplin kerja yang menjawab sangat setuju 10,05%, yang setuju 11,38%, yang kurang setuju 1,19%, yang tidak setuju 0% dan yang sangat tidak setuju 0%. Dari uraian tersebut responden disiplin kerja memilih setuju.

Dari hasil total responden kinerja karyawan yang menjawab sangat setuju 13,02%, yang setuju 13,58%, yang kurang setuju 1,66%, yang tidak setuju 0,02% dan yang sangat tidak setuju 0%. Dari uraian tersebut responden kinerja karyawan memilih setuju.

seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), berikut ini hasil olahan data regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,302 satuan.

- Nilai regresi 0,533  $X_2$  artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,533 satuan.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap

variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

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

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

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

b. Listwise N=55

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=55

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,653 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.541	.523	2.404

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,735 artinya disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil pengujiannya:

**c. Analisis Koefisien Determinasi**  
**1. Uji Korelasi R**

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara

Tabel 8. Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.422	2.383

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

Dari data tabel diatas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Kinerja Karyawan (variabel dependen) dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar

0,664.

**2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *RSquare*. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>):

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.422	2.383

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data diatas, Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan angka sebesar 0,441 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho diterima (adanya pengaruh signifikan), dan menolak Ha. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho ditolak (tidak ada pengaruh) dan menerima Ha. Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah jika signifikansi  $> 0,05$  maka Ho ditolak, jika signifikansi  $< 0,05$  maka Ho diterima.

Tabel 10. Uji Hipotesis Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,570	4,249		3,429	,001
	Lingkungan Kerja (X1)	,302	,127	,304	2,375	,001
	Disiplin Kerja (X2)	,533	,162	,423	3,300	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data tabel diatas, bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,300 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,000). Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,300 > 2,000$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi Disiplin

Kerja yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F dikenal dengan uji serentak atau Uji Model/ Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya

secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,582	2	134,291	23,639	,000 <sup>b</sup>
	Residual	340,847	60	5,681		
	Total	609,429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Dari data tabel diatas, bahwa hasil uji statistik F memiliki nilai probabilitas sebesar  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$ . Hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 23,639 dengan  $f_{\text{tabel}} 3,15$  sehingga nilai  $f_{\text{hitung}} = 23,639 > f_{\text{tabel}} = 3,15$  Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dan dependen secara bersama-sama berpengaruh yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan didapatkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang diperoleh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,302 dalam nilai telah dinyatakan positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah. Sehingga dalam pengamatan terhadap Lingkungan Kerja di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang harus lebih dilengkapi fasilitas untuk kepentingan karyawan sehingga tidak mengganggu aktivitas karyawan untuk melakukan pekerjaan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan didapatkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang diperoleh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,533 dalam nilai telah dinyatakan positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat searah. Sehingga dalam pengamatan terhadap Disiplin Kerja di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang harus lebih baik lagi agar karyawan dapat disiplin dengan baik.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik F memiliki probabilitas sebesar  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  atau dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 23,639 dengan  $F_{\text{tabel}} 3,15$  sehingga nilai  $F_{\text{hitung}} = 23,639 > F_{\text{tabel}} = 3,15$ . Dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang. Dengan adanya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Lingkungan kerja di koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang sudah cukup baik, yakni dinyatakan dari hasil kuesioner responden sebanyak 63 karyawan dengan 8 pernyataan, yakni karyawan yang sangat setuju sebanyak 8,49%, karyawan yang setuju sebanyak 11,92%, karyawan yang kurang setuju sebanyak 1,63%, karyawan yang tidak setuju sebanyak 0,06% dan karyawan yang sangat tidak setuju sebanyak 0%.
2. Disiplin kerja di koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang sudah cukup baik, yakni dinyatakan dari hasil kuesioner responden sebanyak 63 karyawan dengan 8 pernyataan, yakni karyawan yang sangat setuju sebanyak 10,05%, karyawan yang setuju sebanyak 11,38%, karyawan yang kurang setuju sebanyak 1,19%, karyawan yang tidak setuju sebanyak 0% dan karyawan yang sangat tidak setuju sebanyak 0%.
3. Kinerja karyawan di koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang sudah cukup baik, yakni dinyatakan dari hasil kuesioner responden sebanyak 63 karyawan dengan 10 pernyataan, yakni karyawan yang sangat setuju sebanyak 13,02%, karyawan yang setuju sebanyak 13,58%, karyawan yang kurang setuju sebanyak 1,66%, karyawan yang tidak setuju sebanyak 0,02% dan karyawan yang sangat tidak setuju sebanyak 0%.

### **Saran**

Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang hendaknya memberikan pembinaan dalam rangka menjaga kebersihan lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan dan hendaknya memberikan pembinaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih baik.

Penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

sebaiknya diperluas lagi disamping itu jumlah sampel penelitian sebaiknya ditambah, termasuk lokasi penelitian diperluas sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang lebih untuk dijadikan dasar penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi, A., et al. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Pustaka Utama Grafiti.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Gusti, P. N. F., et al.. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Muslimat, A., et al.. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- 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.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung, 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamora, Henry. 1996. *Manajemen Sumberdaya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D CV*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sulastri, L., et al.. (2020). The Role of Decision Support System and Risk Management Using Social Media Promotion. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Manajemen S.D.M. Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- T Hani Handoko.1999. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.



## PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL BAZNAS (BAZIS) PROVINSI DKI JAKARTA

**Bachtiar Arifudin Husain**

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia  
[dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,835 + 0,482X_1 + 0,300X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,754 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(51,977 > 2,720)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Penempatan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of placement and work environment on employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZIS) of DKI Jakarta Province, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used was saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 82 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The result of this study is that placement and work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.835 + 0.482X_1 + 0.300X_2$ . The correlation value of 0.754 means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 56.8% while the remaining 43.2% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value  $F_{count} > F_{table}$  or  $(51,977 > 2,720)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect of placement and work environment on employee performance.*

**Keywords: Placement, Work Environment, Employee Performance**

### PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi sangat memerlukan manajemen yang baik. Penerapan manajemen yang baik sangatlah penting dalam menyaring sumber daya yang benar – benar memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh organisasi, karena jika salah dalam memilih sumber daya manusia yang dibutuhkan, maka dapat berakibat buruk bagi kelangsungan

organisasi. Sebaliknya, penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam organisasi akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan orang - orang terbaik pada bidangnya. Mulai dari perencanaan melalui aktivitas rekrutmen dan seleksi yang berkualitas menunjukkan orang-orang yang terbaik untuk jabatan yang tersedia dan memastikan bahwa mereka

ditempatkan pada posisi yang tepat. Evaluasi kinerja juga akan mengembangkan individu yang menuntut keahlian, pengetahuan, dan sikap yang berbeda dari yang mereka miliki sekarang ini.

Widodo (2015: 2) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang - orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya dengan cara memberikan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Badan Amil Zakat Nasional BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta merupakan suatu badan yang menangani segala proses pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat di tingkat provinsi. BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta dibentuk berdasarkan pada UU No 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat yang mengamatkan pembentukan BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) oleh pemerintah di tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota. BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta menggantikan posisi peran BAZIS DKI Jakarta yang telah berkiprah sejak tahun 1968. BAZIS (Badan Amil Zakat Infaq Sadaqah) Provinsi DKI Jakarta berdiri atas saran sebelas tokoh ulama nasional yaitu Prof Buya Hamka, Buya H.A. Malik Ahmad, KH. Ahmad Azhari, KH. M. Sjukri Ghazali, KH. Taufiqurrahman, H.Moh Sodry, KH. Saleh Suaidy, M. Ali Al Hamidy, Mukhtar Luthfy, Abdul Kadir, dan KH. MA. Zawawy yang berkumpul di Jakarta pada 24 September 1968.

Kehadiran BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta diharapkan dapat menyadarkan masyarakat Indonesia mengenai keutamaan dari zakat. Mengingat mayoritas masyarakat Indonesia adalah muslim dan melalui berbagai program yang diadakan oleh BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta,

diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup umat terutama dari golongan yang menerima zakat, sehingga mereka bisa hidup dengan layak. Oleh karena itu, demi terwujudnya program - program kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia khususnya Provinsi DKI Jakarta, BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta harus mempunyai sumber daya manusia yang memang sesuai di bidangnya untuk menunjang agar semua program berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Berasal dari istilah "*The Right Man On The Right Place*" yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Maka, hendaknya suatu organisasi dapat menempatkan pegawai sesuai dengan kriterianya.

Menurut Bangun (2012: 159) penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Berdasarkan observasi awal, peneliti melihat bahwa penempatan pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta masih belum maksimal. Hal ini disinyalir karena dalam prosesnya, setiap pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta sering dipindah posisikan dari suatu jabatan/posisi ke posisi yang baru pada bagian tertentu dan wilayah tertentu tanpa memandang latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh pegawai sehingga kurangnya pengetahuan dapat menyebabkan pencapaian hasil kerja yang kurang maksimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, seperti data tingkat pendidikan pegawai pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta dibawah ini, membutuhkan suatu proses penempatan kerja yang tepat agar pegawai tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik dan dapat mencapai target kinerja pegawai pada

bidang kerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain penempatan kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Kadarisman (2012: 300) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup di ruangan kerja, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam yang bisa menjaga di lingkungan gedung diharapkan dapat menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.

Mengingat pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai, maka organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai dan dianggap tidak memadai akan membuat pegawai merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan - pekerjaan yang diberikan yang akan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*). Moehariono (2012: 95) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dari suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2013: 31) mengemukakan bahwa kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan dengan baik maka uraian pekerjaan akan sangat membantu dalam menentukan sasaran pekerjaannya.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta"**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013: 116) penempatan pegawai adalah suatu proses untuk mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan di organisasi, sehingga *the right man on the rightjob* dapat tercapai.

Menurut Bangun (2012: 159) penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja.

Selanjutnya menurut Nurjaman (2014: 152) penempatan (*placement*) merupakan penugasan (*assignment*) atau penugasan kembali (*reassignment*) kepada seorang pegawai pada sebuah

jabatan baru yang sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses untuk menempatkan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang baru atau ke suatu jabatan yang berbeda. Supaya pegawai memiliki semangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal serta mampu mencapai target yang diharapkan dalam menunjang tujuan organisasi maka fungsi penempatan harus dilaksanakan dengan sebaik- baiknya.

## **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Nitiseminoto (2012: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011: 2) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh seseorang, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik.

Kadarisman (2012: 300) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitarnya.

## **3. Kinerja**

Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standaryang telah ditentukan).

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*).

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugasnya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan

oleh organisasi tersebut. Disamping itu, kinerja tidak hanya segala sesuatu yang dikerjakan oleh pegawai, akan tetapi juga yang tidak dikerjakan oleh pegawai

## METODE PENELITIAN

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat Badan Amil Zakat Nasional BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta yang beralamat di Graha Mental Spiritual Lantai 5, Jl. Awaludin II, RT.2/RW.17, Kebon Melati, Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10130

### 2. Waktu Penelitian

System proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan di gunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan variable, penyusunan metode dalam pengumpulan data penyusunan instrument, sampai terlaksananya laporan penelitian ini yaitu bulan Maret 2021 sampai dengan Mei 2021.

### 3. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang di gunakan dalam skripsi ini adalah bersifat kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian di olah dan di analisis untuk mengambil kesimpulannya, 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.

## Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

dibuat kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. (Sugiyono 2017: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta sejumlah 82 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2017: 81).

Menurut Sugiyono (2017: 81) terdapat dua jenis teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan yaitu teknik *probability* sampling dan teknik *nonprobability* sampling. Teknik *probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, Teknik *nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dikarenakan jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah sampel jenuh, yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni sebanyak 82 orang pegawai pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Penempatan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta

Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 82 responden

diperoleh hasil bahwa penempatan pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta sudah baik. Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada variabel penempatan diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 7 yaitu sebesar 3,95 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 3,39 dengan kriteria kurang baik. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel penempatan (X1) adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 3,82 (termasuk dalam rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik).

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,803 + 0,646X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,712 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,506 atau sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,060 > 1,990$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap kinerja pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heri Murtiyoko (2021) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta. Hasil penelitiannya yaitu penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $10,278 > 1,995$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara penempatan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta**

Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 82 responden diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta sudah baik. Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada variabel lingkungan kerja diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 4,15 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 3,35 dengan kriteria kurang baik. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 3,75 (termasuk dalam rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik).

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,831 + 0,604X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,619 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,383 atau sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,054 > 1,990$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan

Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Dalam penelitiannya didapatkan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 46,2% dan 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,636 > 2,0262$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Penempatan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta**

Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 82 responden diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta sudah baik. Peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada variabel kinerja pegawai diperoleh rata - rata tertinggi pada pernyataan nomor 7 yaitu sebesar 3,95 dengan kriteria baik dan rata - rata terendah adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 3,38 dengan kriteria kurang baik. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah baik yaitu dari jumlah rata - rata total sebesar 3,85 (termasuk dalam rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik).

Kemudian berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Penempatan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,835 + 0,482X_1 + 0,300X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,754 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

atau ( $51,977 > 2,720$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faris Afif, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok dengan hasil penelitian yaitu penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara simultan diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $62,438 > 3,09$ ), sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **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. Penempatan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 13,803 + 0,646X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,712 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,6%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,060 > 1,990$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan penempatan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 15,831 + 0,604X_2$  nilai korelasi sebesar 0,619 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai

koefisien determinasi sebesar 38,3%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,054 > 1,990)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Penempatan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 8,835 + 0,482X_1 + 0,300X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,754 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(51,977 > 2,720)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **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. Penempatan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "saya ditempatkan di instansi ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki" dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,39. Untuk lebih baik lagi, BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta harus lebih memperhatikan serta mengoptimalkan dalam menempatkan pegawainya, karena dengan penempatan yang tepat maka akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Khususnya lebih mempertimbangkan dan mengoptimalkan lagi penempatan pegawai agar sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

2. Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "pencahayaan yang ada di tempat kerja sudah membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan" dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,35. Untuk lebih baik lagi, BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja kantor terutama yang berkaitan dengan pencahayaan di ruang kerja. Pencahayaan yang terlalu redup ataupun terlalu terang tentu akan membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja sehingga akan menghambat pekerjaan, maka dari itu pencahayaan perlu diperhatikan agar dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik lagi.
3. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja / target yang ditentukan" dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,38. Untuk lebih baik lagi, pegawai BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta harus selalu berpedoman pada standar kerja yang ada, memperhatikan dan berusaha untuk mencapai target organisasi. Selain itu, BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta juga diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam hal pekerjaan karena jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan dengan senang hati melakukan semua pekerjaan yang telah ditargetkan oleh organisasi dan hasil pekerjaannya menjadi maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Insani Press Di Depok. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 163-177.
- Aldy, H. L. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi*

- Efektif*, 2(2).
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandung: CV Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Bone, Y., Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2018). Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 19-27.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1)
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakanke Enam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al. (2020). The Effect of Triloggy 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.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rajawali Pers.
- 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).
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Cetakan Kedua Belas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, M. K. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 20(1).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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).
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Nitiseminoto, A. S. (2012). *Manajemen Personalia Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pawar, A., et al. (2020). Organizational Servant Leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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).
- Rondo, D. W., Koleangan, R. A., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Rudianto, A. B., & Juniarti, A. T. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209-217.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Ketiga*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A. & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : ANDI.
- Sudjana. (2013). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan Kedua Puluh Enam*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulfiyah, S. (2015). Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Banten. *Sains Manajemen*, 1(1).
- Sunyoto. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- 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).
- Sutarno. (2012). *Serba - Serbi Manajemen Bisnis Cetakan Satu Edisi Satu*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Terry, G. R. (2015). *Dasar - Dasar Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta:Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Wilandari, D. F., et al. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Alfabeta.



## PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ENIGMA

<sup>1</sup>Anggada Bayu Seta, <sup>2</sup>Sri Mulyani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen02245@unpam.ac.id](mailto:dosen02245@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen perubahan dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Persamaan regresi berganda yang terbentuk yaitu  $Y = 16,432 + 0,265 X1 + 0,299 X2$  Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa nilai kinerja yang terbentuk adalah 16,432 dan setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel manajemen perubahan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,265. Selanjutnya, setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel manajemen konflik akan dapat mengakibatkan peningkatan nilai kinerja sebesar 0,299. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 24,616 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,69, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen perubahan, dan manajemen konflik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Enigma.

**Kata Kunci:** Manajemen Perubahan, Manajemen Konflik, Kinerja

### Abstract

*This study aims to determine the effect of change management and conflict management on employee performance at CV. Enigma. The research method used is descriptive with a quantitative approach. The results show that the multiple regression equation formed is  $Y = 16,432 + 0,265 X1 + 0,299 X2$ . The equation provides information that the performance value formed is 16,432 and every time there is an increase in one unit of change management variable affects the performance variable by 0.265. Furthermore, every time there is an increase in one unit of conflict management variable, it will result in an increase in the performance value of 0.299. The results of simultaneous hypothesis testing (F test), obtained the calculated F value of 24.616 which is greater than the F table value of 2.69, thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that the variables of change management, and conflict management simultaneously have a significant influence on employee performance at CV. Enigma.*

*Keywords:* Change Management, Conflict Management, Performance

### PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah bangsa memiliki peran dan nilai strategis dalam mencapai kemajuan yang diinginkan. Seiring dengan makin modernnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, disertai dengan diberlakukannya sistem kerja sama perdagangan bebas antar negara yang berada di kawasan asia tenggara, kini semua negara yang berada diwilayah asia tenggara saling belomba untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya

untuk dapat berkompetisi dengan negara lain.

Untuk dapat memenangkan kompetisi, setiap perusahaan diharuskan untuk mampu bertahan dan menyesuaikan diri dengan berbagai macam perubahan yang terjadi. Perubahan merupakan sebuah siklus yang pasti dan mutlak akan dialami oleh seluruh perusahaan baik yang berskala kecil, berskala menengah dan perusahaan dengan skala besar.

Perubahan yang terjadi pada tiap-tiap perusahaan merupakan dampak dari adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat tiap waktunya, perubahan

tersebut akan dapat mempengaruhi performansi kerja perusahaan. Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan, diketahui beberapa informasi terkait dampak dari adanya perubahan yang dirasakan oleh karyawan adalah, kurang pahamnya karyawan akan visi dan misi perusahaan yang menjadi sasaran perusahaan dikarenakan karyawan kurang dilibatkan dalam penentuan strategi perusahaan, hal lain yang juga peneliti jumpai adalah masih terbatasnya teknologi dalam mendukung aktivitas pekerjaan karyawan.

Untuk dapat menangani perubahan yang terjadi tanpa mengganggu efektifitas kerja perusahaan diperlukan sebuah cara dan formulasi yang tepat, cara yang dimaksud tersebut adalah dengan menggunakan pendekatan manajemen perubahan.

Hal lain yang mungkin timbul dari adanya sebuah perubahan didalam tubuh perusahaan adalah konflik kerja yang terjadi diantara sesama karyawan didalam perusahaan.

Permasalahan mengenai konflik kerja yang ada didalam CV. Enigma adalah, bahwa perusahaan masih belum dapat mengelola konflik dengan baik dan mengarahkan konflik yang bersifat destruktif menjadi konflik yang bersifat konstruktif dengan cara mengelola konflik yang ada menggunakan stimulasi manajemen konflik, hal ini ditunjukkan dengan masih dijumpainya ketegangan yang terjadi diantara karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor dasar diantaranya yaitu, keterbatasan fasilitas kerja, adanya tujuan yang berbeda diantara para karyawan dalam memandang pekerjaan yang diberikan pimpinan, biasanya batasan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan yaitu dimana ada pihak yang memasuki batasan pihak lain baik secara sengaja maupun tidak, yang berujung pada timbulnya ketegangan yang diantara pihak-pihak yang terlibat konflik sehingga dapat mendorong timbulnya rasa dan

keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Berikut merupakan tabel data terkait konflik kerja yang diperoleh dari divisi HRD CV. ENIGMA :

Tabel 1. Tingkat Turn Over Karyawan

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah
1	Januari	3 orang	7 orang	283
2	Februari	2 orang	4 orang	281
3	Maret	10 orang	1 orang	291

*Sumber : Data Primer dari Divisi HRD CV. Enigma*

Berdasarkan tabel 1. diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *turn over* karyawan pada CV. Enigma bisa dikatakan cukup tinggi, dimana data tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan masuk pada bulan januari sebanyak 3 orang dan karyawan keluar sebanyak 7 orang, selanjutnya pada bulan februari tercatat karyawan masuk sebanyak 2 orang karyawan sedangkan karyawan keluar sebanyak 4 orang, sementara pada periode bulan maret karyawan masuk sebanyak 10 orang dan karyawan keluar sebanyak 1 orang karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keluar masuk karyawan pada CV. Enigma cukup tinggi, hal ini dapat mengganggu efektifitas dari kinerja perusahaan dimana dengan tingginya keluar masuk karyawan, beban perusahaan akan bertambah karena adanya biaya-biaya lain yang harus dikularkan perusahaan seperti, biaya perekrutan, biaya pendidikan dan pelatihan kerja. Untuk itu perusahaan harus lebih serius dalam memandang dan menangani konflik yang ada dan terjadi didalam perusahaan sehingga tingkat keluar masuknya karyawan dapat ditekan seefektif dan sefesien mungkin.

Fakta mengenai kinerja yang ada didalam CV. ENIGMA adalah bahwa masih terdapat karyawan yang belum mencapai performa kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dari kesadaran karyawan dalam berdisiplin kerja seperti faktor ketepatan waktu dalam

penyelesaian tugas dan kehadiran baik saat masuk kerja atau istirahat kerja, masih terdapatnya insiden dalam kerja yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan akibat kurangnya pelatihan yang diterima oleh karyawan.

Berikut merupakan tabel data terkait kinerja karyawan yang diperoleh dari divisi HRD CV. ENIGMA :

Tabel 2. Tingkat Prensensi Kerja Karyawan Office

No	Bulan	Keterangan	
		Sakit	Ijin Kerja
1	Januari	23,08	23,08
2	Februari	11,54	15,27
3	Maret	15,68	10,34

*Sumber : Data Primer dari Divisi HRD CV. Enigma*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan diperiode bulan januari adalah sebesar 23,08% dikarenakan sakit dan ijin kerja, selanjutnya pada periode bulan februari tingkat ketidakhadiran karyawan karena sakit adalah sebesar 11,54% karena sakit dan 15,27 % karena ijin kerja, dan pada bulan maret tingkat ketidakhadiran karyawan adalah sebesar 15,68% karena sakit dan 10,34% karena ijin kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih terbilang cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dari adanya jumlah absensi kerja yang terjadi selama periode bulan januari hingga maret.

Oleh karena itu, dengan mengacu kepada latarbelakang dan bukti empiris yang terjadi pada CV. Enigma, maka penulis tertarik dan berkeyakinan akan melakukan penelitian dengan judul *"Pengaruh Manajemen Perubahan dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma"*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Perubahan

Saefullah (2010:30), "Manajemen perubahan merupakan proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, saran dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi

perubahan"

### 2. Manajemen Konflik

Menurut J. Winardi (2009:168), "menyebutkan bahwa manajemen konflik mengandung arti bahwa konflik dapat memainkan peranan dalam rangka upaya pencapaian sasaran-sasaran secara efisien dan efektif."

### 3. Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2013:260), "kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

## METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden yang merupakan karyawan CV. Enigma. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 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.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 18,108 + 0,529 X1$  Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa nilai kinerja yang terbentuk adalah 18,108 dan setiap terjadi peningkatan satu satuan variable manajemen perubahan akan dapat mengakibatkan peningkatan nilai kinerja sebesar 0,529. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 6,287 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,658, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel manajemen perubahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Enigma.

## 2. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 19,231 + 0,483 X_2$ . Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa nilai kinerja yang terbentuk adalah 19,231 dan setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel manajemen konflik akan dapat mengakibatkan peningkatan nilai kinerja sebesar + 0,483. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 6,579 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,658, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen konflik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Enigma.

## 3. Pengaruh Manajemen Perubahan dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja

Persamaan regresi berganda yang terbentuk yaitu  $Y = 16,432 + 0,265 X_1 + 0,299 X_2$ . Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa nilai kinerja yang terbentuk adalah 16,432 dan setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel manajemen perubahan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,265. Selanjutnya, setiap terjadi peningkatan satu satuan variable manajemen konflik akan dapat mengakibatkan peningkatan nilai kinerja sebesar 0,299. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 24,616 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,69, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable manajemen perubahan, dan manajemen konflik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Enigma.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 6,287 lebih besar dari *t tabel* senilai 1,658.
2. Manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 6,579 lebih besar dari *t tabel* senilai 1,658.
3. Manajemen perubahan dan manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 24,616 lebih besar dari F tabel yaitu 2,69.

### Saran

1. disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan perubahan yang terjadi dalam tubuh organisasi agar organisasi dapat bertahan dan dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
2. disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan konflik yang terjadi di dalam tubuh perusahaan agar konflik yang tercipta tidak mengganggu kelancaran organisasi
3. disarankan bagi organisasi untuk memperhatikan kinerja yang berhasil di peroleh atau dihasilkan perusahaan agar kelancaran kegiatan operasional perusahaan perusahaan dapat tercipta dengan sebagai mana mestinya

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- 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
- dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2015). A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori,
- Gaouzali, Saydam. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta: Djambatan. Hasibuan,
- Gusti, P. N. F., et al.. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo. Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : ALFABETA.
- Muslimat, A., et al.. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- NitiseMITO, Alex S. (2016). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- 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 Sutrisno.



## PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA YANG BERTEMPAT TINGGAL DI WILAYAH KECAMATAN BOJONGSARI, KOTA DEPOK PADA MASA PANDEMI COVID 19

<sup>1\*</sup>Kemas Vivi Andayani, <sup>2</sup>Agus

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01342@unpam.ac.id](mailto:dosen01342@unpam.ac.id), [dosen01365@unpam.ac.id](mailto:dosen01365@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan melihat seberapa besar pengaruh dari Disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kerja yang bertempat tinggal di wilayah Kecamatan Bojongsari, Kota Depok pada masa pandemic COVID 19. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah dilihat dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 7,892 + 0,368 X_1 + 0,455 X_2$ . Pada uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar (0,892) hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja (variabel dependen) dengan Disiplin dan budaya kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t antara variabel Disiplin ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y) hasilnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,977 > 1,660$ ) hal ini menunjukkan bahwa disiplin terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Sedangkan uji t antara variabel budaya kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y) hasilnya  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $16,441 > 1,660$ ) hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,5% dan sisanya sebesar 24,5% di pengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan berdasarkan uji f antara variabel disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja diperoleh hasil  $f_{hitung} > f_{tabel} = 149,707 > 3,09$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tenaga kerja yang ada di wilayah Kelurahan Bojongsari.

**Kata Kunci:** Disiplin, Budaya Kerja, Kinerja

### Abstract

*This study aims to see how much influence discipline and work culture have on the performance of workers who live in the Bojongsari District, Depok City during the COVID 19 pandemic. This study uses a descriptive method with an associative approach. Based on the results of this study, it can be seen from the results of multiple linear regression analysis that the equation  $Y = 7.892 + 0.368 X_1 + 0.455 X_2$ . The correlation coefficient test shows an R value of (0.892) this indicates that the correlation or relationship between performance (dependent variable) with discipline and work culture (independent variable) has a strong level of relationship. Based on the hypothesis test using the t-test between the Discipline ( $X_1$ ) and performance (Y) variables, the results are  $t_{count} > t_{table}$  ( $15.977 > 1.660$ ) this indicates that discipline has a significant effect on performance. While the t-test between work culture variables ( $X_2$ ) and employee performance (Y) the results are  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$  ( $16,441 > 1,660$ ) this indicates that work culture has a positive effect on employee performance. With a coefficient of determination of 75.5% and the remaining 24.5% influenced by other factors not examined and based on the f-test between the variables of discipline and work culture on performance, the results obtained  $f_{count} > f_{table} = 149.707 > 3.09$  with a level of significant  $0.000 < 0.050$ , meaning that discipline and work culture on the performance of the workforce have a positive and significant effect on the workforce in the Bojongsari Village area*

**Keywords:** Discipline, Work Culture, Performance

### PENDAHULUAN

Desember 2019, hampir seluruh dunia dijangkiti penyakit yang membuat banyak masyarakat resah yaitu dikenal dengan virus corona

(covid-19). Virus Corona (covid-19) bermula di Tiongkok, Wuhan. Pada awalnya virus ini diduga akibat paparan pasar grosir makanan lautan yang banyak menjual banyak

spesies hewan hidup. Kasus di Indonesia pertama infeksi virus corona penyebab Covid-19 pada awal Maret 2020. Sejak itu, berbagai upaya penanggulangan dilakukan pemerintah untuk meredam dampak dari pandemi Covid-19 di berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak, tak hanya kesehatan. Sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona. Pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian. Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) bulan Agustus menyebut bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,32 persen. Sebelumnya, pada kuartal I 2020, BPS melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya tumbuh sebesar 2,97 persen, turun jauh dari pertumbuhan sebesar 5,02 persen pada periode yang sama 2019 lalu. Kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Pengangguran meningkat terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian, Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan. Sementara itu, jumlah perusahaan dan tenaga kerja

terdampak di sektor informal adalah sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 orang pekerja.

Dari beberapa informasi yang didapat TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) meningkat dari 4,99 persen pada Februari 2020 (data BPS) menjadi sekitar 6,17 persen–6,65 persen pada Maret 2020. Persentase ini setara dengan peningkatan jumlah pengurangan penyerapan tenaga kerja yang mencapai sekitar 1,6 juta hingga 2,3 juta orang. Dilihat dari sebaran sektornya, perdagangan adalah sektor yang paling banyak mengalami pengurangan penyerapan tenaga kerja. Hasil estimasi menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di sektor ini berkurang sekitar 677.100–953.200 orang. Namun, jika dilihat dari proporsinya, konstruksi adalah sektor yang paling banyak mengurangi penyerapan tenaga kerja dengan proporsi sebesar 3,2 persen–4,5 persen dari jumlah pekerja di sektor tersebut pada Februari 2020. Meski demikian, ada sektor-sektor yang diperkirakan masih menyerap tenaga kerja, seperti jasa pendidikan, informasi dan komunikasi, jasa kesehatan dan kegiatan sosial, serta jasa keuangan dan asuransi. Hal ini kemungkinan terjadi karena pada kuartal I 2020, produk domestik bruto (PDB) sektor ini mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan periode yang sama pada 2019.

Ada empat poin utama yang akan mendorong terjadinya perubahan pasar tenaga kerja pasca krisis ekonomi dan pandemi Covid-19. Pertama, tingkat penyerapan tenaga kerja tidak akan sebesar jumlah tenaga kerja yang terkena PHK. Selisih tenaga kerja yang tidak terserap ini, kemudian akan masuk ke dalam kelompok pengangguran. Kedua, perusahaan

hanya akan merekrut tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus (multitasking). Sebagai contoh, usaha perhotelan hanya akan merekrut tenaga kerja yang memiliki kemampuan manajerial dan juga bisa melayani tamu di bagian restoran. Hal ini cukup lumrah sebenarnya, bahkan sejak sebelum pandemi menerpa. Ketiga, lapangan usaha yang akan berkembang pasca pandemi Covid-19 adalah usaha yang berhubungan dengan teknologi. Tenaga kerja yang dibutuhkan juga adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidang teknologi. Keempat, sistem alih daya (outsourcing) dan pekerja kontrak akan lebih diminati oleh pelaku usaha. Sebab, keduanya memberikan fleksibilitas tinggi kepada perusahaan dalam hubungannya dengan tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis berkeinginan untuk menganalisa serta melakukan pengkajian dalam sebuah penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja yang bertempat tinggal di Wilayah Kecamatan Bojongsari, Kota Depok pada Masa Pandemi COVID 19".

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001 : 193). Disiplin dapat pula diartikan sebagai kesadaran diri sendiri untuk menaati nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, 2009 : 129 mengemukakan bahwa "dicipline is management action to enforce organisation standart".

Menurut Robbin (2006 : 721) budaya organisasi adalah sistem makna

bersama yang dianut oleh anggota anggotanya yang membedakan organisasi itu dan juga organisasi lainnya.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 : 67). Menurut Robbins (1996 :218) kinerja pada dasarnya merupakan "hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, kinerja karyawan merupakan fungsi interaksi dari kemampuan dan motivasi".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2013:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian disiplin menurut Atmosudirjo (2000) adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional. Disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.

### **2. Budaya Kerja**

Menurut Mangkunegara (2005:113) Budaya kerja yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Nawawi (2003), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

### 3. Kinerja Karyawan

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard target*, *sasaran*, atau *kriteria* yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

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

### METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu "penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua

variabel atau lebih". Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kerja yang ada di wilayah Kelurahan Bojongsari, dengan ini 3 variabel penelitian yang diketahui pengaruhnya. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah tenaga kerja yang bertempat tinggal di Kelurahan Bojongsari sebanyak 100 orang responden dengan perhitungan sebagai berikut:

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bertempat tinggal di Kecamatan Bojongsari yang berjumlah 89.520 orang. sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin, rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 89.520 Tenaga kerja, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

$$n = \frac{89.520}{1 + \frac{(89.520)(10\%)^2}{89.520}}$$

$$n = \frac{1 + (89.520)(0,1)^2}{89.520}$$

$$n = \frac{1 + 895,2}{89.520}$$

$$n = \frac{896,2}{89.520}$$

n = 99,8 dibulatkan menjadi 100

Dari perhitungan diatas, dengan demikian didapat sampel sebanyak 100 responden. Hal dilakukan penulis untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (tenaga kerja) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:85), bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang

kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan dengan alat kuesioner. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F serta analisis data menggunakan uji statistik dengan bantuan program SPSS versi 20.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan antara linier satu variabel independen yaitu Disiplin ( $X_1$ ) dan Budaya kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependen kinerja ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pegawai ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,889	1,995		4,455	,000		
	Disiplin	,792	,050	,850	15,977	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,889 + 0,792 X_1$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8,889 artinya apabila variabel Disiplin sama dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 8,889.
- Nilai koefisien Disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,792 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak

ada perubahan pada variabel Budaya kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,792.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pegawai ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,134	1,925		4,744	,000		
Budaya Kerja	,798	,049	,857	16,441	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,134 + 0,798 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,134 artinya apabila variabel disiplin kerja sama dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 9,134.
- b. Nilai koefisien Budaya kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,798 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,798.

## 2) Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependent ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pegawai ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,892	1,904		4,145	,000		
Disiplin	,368	,126	,396	2,912	,004	,137	7,313
Budaya Kerja	,455	,126	,489	3,602	,001	,137	7,313

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,892 + 0,368 X_1 + 0,455 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,892 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai bernilai sebesar 7,892.

- 2) Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,368 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka Disiplin akan naik sebesar 0,368 satuan jika variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien Budaya kerja sebesar 0,455 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka Budaya Kerja akan naik sebesar 0,455 satuan jika variabel lain tetap.

### 3) Uji Koefisien Korelasi (R)

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

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja(X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja(Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,892	,904		4,145	,000
Disiplin	,368	,126	,396	2,912	,004
Budaya Kerja	,455	,126	,489	3,602	,001

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 7,892 artinya variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap Kinerja Tenaga Kerja (Y).

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sebesar mana hubungan antara Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Budaya kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai karyawan (Y). Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### 4) Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics <sup>b</sup>				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,869 <sup>a</sup>	,755	,750	3,668	,755	149,707	2	97	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,755 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### 5) Uji Hipotesis

#### a) Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t

hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

(a) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak

(b) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf}$$

Alpha x Degree of Freedom)

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-3), \text{ maka diperoleh } (100-3) = 97, \text{ maka } t_{\text{tabel}} = 1,660$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau  $\rho \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ .

**a) Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja (Y).**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H01 :  $r = 0$  Diduga Disiplin berpengaruh positif terhadap

Kinerja Tenaga Kerjapada Wilayah Kecamatan Bojongsari

H11 :  $r \neq 0$  Diduga Disiplin tidak berpengaruh terhadap

Kinerja Tenaga Kerjapada Wilayah Kecamatan Bojongsari

Adapun hasil pengolahan data

menggunakan program SPSS versi 24, dengan

hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (Xi) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,889	1,995		4,455	,000
Disiplin	,792	,050	,850	15,977	,000

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,977 > 1,660), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho \text{ value} < \text{Sig.}0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja pada Wilayah Kecamatan Bojongsari

**b) Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H02 :  $r = 0$  Diduga

Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja (Y) pada Wilayah Kecamatan Bojongsari.

H12 :  $r \neq 0$  Diduga

pelatihan (X2) tidak berpengaruh positif dan

Signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Wilayah

Kecamatan Bojongsari.

Adapun hasil pengolahan data

menggunakan program SPSS versi 24, dengan

hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,134	1,925		4,744	,000
Budaya Kerja	,798	,049	,857	16,441	,000

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,441 > 1,660). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Wilayah Kecamatan Bojongsari.

**b) Uji Simultan (F)**

Uji simultan (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, dengan  $F_{tabel} = F(k : n-k-1) = F(2 : 57) = 3,16$ . Apabila uji F dengan signifikansi < 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja(X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Tenaga Kerja(Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4028,382	2	2014,191	149,707	,000 <sup>b</sup>
Residual	1305,058	97	13,454		
Total	5333,440	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (149,707 > 3,09), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Wilayah Kecamatan Bojongsari

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Hasil pengujian hipotesis kesatu (H<sub>1</sub>), terbukti bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Parsial Disiplin terhadap kinerja nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai t-hitung 4,455 > 1,984 artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Disiplin terhadap kinerja yaitu Kemas Vivi Andayani dan Dira Karlina (2020).



Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ), terbukti bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Parsial disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai t-hitung  $16,441 > 1,984$  artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu Mardi Astutik (2016).

Hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ), terbukti bahwa disiplin dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Uji F atau Uji secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja, dari hasil uji tersebut menghasilkan nilai sebesar 149,707 dengan nilai F tabel sebesar 3,09 atau  $149,707 > 3,09$  dan secara statistik diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,050$  maka artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu I Ketut Febri Ananta dan I.G.A Dewi Adnyani (2016)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis penelitian menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan Hasil Uji Parsial disiplin terhadap kinerja nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar

dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai t-hitung  $4,455 > 1,984$  artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan Hasil Uji Parsial disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai t-hitung  $16,441 < 1,984$  artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan Nilai Uji F atau Uji secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, dari hasil uji tersebut menghasilkan nilai sebesar 149,707 dengan nilai F tabel sebesar 3,09 atau  $149,707 > 3,09$  dan secara statistik diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,050$  maka artinya bahwa pengaruh disiplin dan budaya kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adair, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.
- Akhmad Subekti, Jauhar Muhammad, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Dessler, Gerry, "Human Resources Management", Prenticehall, International Inc, London, 2015.
- Edi Sutrisno "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya, 2011.
- Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi

- Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016.
- Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, "Sumber Daya Manusia", Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Hermawati, R., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.
- Luther Gulick, "Management Bussines", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014
- Mary Parker "Organizational Behavior, McGraw-Hill, New York, 2012.
- Maslow "Manajemen Sumber Daya Manusia", Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta, 2013.
- Mulyadi "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016
- Muslimat, A., et al. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Notoatmodjo "Manajemen Kinerja", Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Nurjaya, N., et al.. (2021). Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Wahana Motor Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 291-296.
- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Robbins, "Manajemen", PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2003.
- Samsudin Sadili, "Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia", Aditya Media Publishing, Surabaya 2010.
- Sarwoto, "Dara-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Keenambelas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Siagian "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2014.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suharsimi Arikunto "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Sulastrri, L., et al.. (2020). The Role of Decision Support System and Risk Management Using Social Media Promotion. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).
- Sutrisno, "Statistik Teori dan Aplikasi", Pustaka Ekonomi, Jakarta, 2016.
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Trio Cahyono, "Dasar-Dasar Manajemen", Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Veithzal Rivai, "Proses Arti Pelatihan". Jakarta, 2014 .
- W.F. Cascio dalam Robbins, "Managing Human resources productivity of Work", Edisi ketujuh, terjemahan, Jakarta, 2012.
- Widodo, "Manajemen Kinerja", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Winardi, "Statistika Deskriptif Untuk Penelitian", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2017.



## PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN FARMERS MARKET KALIBATA CITY (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Retail Farmers Market Kalibata City)

<sup>1\*</sup>Tujilas Agustin, <sup>2</sup>Fadillah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen02197@unpam.ac.id](mailto:dosen02197@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, untuk mengetahui Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan, untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Farmers Market Kalibata City. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif asosiatif dengan 97 sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7.342 > 1,98525$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $<$   $0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kualitas Pelayanan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7.131 > 1,98525$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $<$   $0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Promosi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $41.180 > 3,09$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $<$  Sig.  $0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kualitas Pelayanan dan Promosi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City.

**Kata Kunci:** Kualitas Pelayanan, Promosi, Kepuasan Pelanggan

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of service quality on customer satisfaction, to determine the effect of promotion on customer satisfaction, to determine the effect of service quality and promotion on customer satisfaction at the Kalibata City Farmers Market. The type of research used in this thesis is associative quantitative method with 97 research samples. The results of testing the first hypothesis obtained the value of  $t$  arithmetic  $>$   $t$  table ( $7.342 > 1.98525$ ). This is also reinforced by the value of Sig.  $<$   $0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ). Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, this shows that partially the Service Quality variable has a significant influence on Customer Satisfaction at the Kalibata City Farmers Market. Based on the results of the second hypothesis testing, the value of  $t$  arithmetic  $>$   $t$  table or ( $7.131 > 1.98525$ ), is also strengthened by the value of Sig.  $<$   $0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ). Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, this shows that partially the Promotion variable has a significant influence on Customer Satisfaction at the Kalibata City Farmers Market. Based on the results of testing the third hypothesis, it is obtained that the value of  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $41.180 > 3.09$ ), this is also strengthened by value  $<$  Sig.  $0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ). Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, this shows that simultaneously the variables of Service Quality and Promotion have a significant influence on customer satisfaction at the Kalibata City Farmers Market.*

**Keywords:** Service Quality, Promotion, Customer Satisfaction

### PENDAHULUAN

Meningkatnya kebutuhan masyarakat berarti juga meningkatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan yang akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat tersebut.

Persaingan dalam industri Supermarket untuk memperebutkan calon pelanggan dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada merupakan tantangan yang sangat berat dan harus di hadapi oleh

perusahaan untuk tetap bertahan dalam dunia pemasaran.

Perusahaan yang ingin bertahan harus memiliki keunggulan-keunggulan tersendiri yang akan menjadikan nilai plus bagi perusahaan tersebut dimata perusahaan lain. Pemasaran yang baik dapat terlihat dari adanya saling ketergantungan antara konsumen dengan produsen sedangkan pemasaran yang tidak baik terlihat dari tidak adanya ketergantungan antara kedua belah pihak tersebut.

Kualitas pelayanan dan promosi yang baik merupakan faktor kunci yang memiliki pengaruh besar bagi keberhasilan suatu perusahaan dan menjadi Faktor penentu kepuasan pelanggan. Kualitas pelayanan dan promosi menjadi sangat penting untuk memenangkan persaingan dengan memahami apa yang diinginkan dan diharapkan oleh konsumen dari kualitas pelayanan yang diberikan.

Industri retail merupakan industri yang strategis dalam kontribusinya terhadap perekonomian Indonesia. Dalam konteks global, potensi pasar retail tergolong cukup besar. Industri retail memiliki kontribusi terbesar kedua terhadap pembentukan Gross Domestic Product (GDP) setelah industri pertanian. Selain itu, dilihat dari sisi pengeluaran, GDP yang di potong oleh pola konsumsi juga memiliki hubungan erat dengan industri retail. Hal inilah yang diyakini menjadi daya dorong pemulihan pertumbuhan ekonomi Indonesia pasca krisis tahun 1998, (Saidini dan Arifin, 2012).

Pada tahun 2015 mulai dibuka pasar bebas ASEAN, bukan hanya masyarakat dari negara asean yang akan masuk ke negara Indonesia, namun juga ritel dari negara-negara ASEAN. Sehingga secara demografi, retail modern semakin dibutuhkan oleh masyarakat dimana seharusnya dalam iklim bisnis pasar bebas semua pihak bersaing secara sehat memberikan yang terbaik kepada konsumen, (Gifar, 2015).

Sekjen Asosiasi pengusaha retail Indonesia (Apriando), Solihin,

mengungkapkan bahwa pertumbuhan pasar retail Indonesia tahun 2015 akan berat karena beberapa faktor ekonomi tidak mendukung. Menurut Solihin, penyebab perlambatan usaha ritel tahun adalah kinerja ekonomi Indonesia yang lesu dalam beberapa tahun terakhir, bahkan hingga kuartal 1 tahun ini. Hal tersebut menyebabkan daya beli konsumen sedikit melemah.

Perkembangan pusat perbelanjaan sekarang diikuti oleh munculnya pusat perbelanjaan modern, termasuk Farmers Market Kalibata City. Pada tahun 2007, PT. Supra Boga Lestari melihat ada peluang untuk mengembangkan pasar baru dan menggarap segmen kelas menengah atas, dengan memperkenalkan konsep supermarket yang lain yaitu "Pasar Petani".

Pasar petani merupakan format baru dibidang supermarket yang memiliki luas lebih besar, juga menyediakan bermacam-macam produk lokal yang lebih lengkap dan beragam, dengan tetap menitikberatkan pada produk-produk segar dan kualitas produk yang tinggi serta pelayanan yang prima bagi pelanggannya. Kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Pengelola dan jajaran dari Farmers Market Kalibata City harus memiliki keseragaman aksi dalam upaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dalam membeli produk yang tersedia Farmers Market Kalibata City. Pelanggan adalah prioritas utama, komplain adalah masalah, tapi ini memberi kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaiki apa yang memang harus di perbaiki.

Semakin berkembangnya kemajuan internet, media sosial, dan teknologi lainnya, pelanggan menjadi lebih memahami objek yang dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan. Kepuasan pelanggan menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha yang dilakukan. Hal

ini pun mempengaruhi penjualan Farmers Market selama 3 (tiga) tahun terakhir yang mengalami peningkatan cukup signifikan.

Selama 3 tahun terakhir, Farmers Market Kalibata City mampu mengoptimalkan penjualannya dan memberikan kontribusi yang positif bagi

perkembangan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1. laporan penjualan Farmers Market dengan tingkat penjualan yang hampir memenuhi target penjualan per-tahun. Adapun data laporan penjualan Farmers Market Kalibata City dapat dilihat pada tabel 1., sbb:

Tabel 1. Laporan Penjualan Farmers Market Kalibata City 2018-2020

No.	DEP NAME	2018			2019			2020		
		Sales	Target	%	Sales	Target	%	Sales	Target	%
1	Grocery	30.616	35.266	87%	31.444	32.330	97%	31.634	30.026	105%
2	Non Food	14.341	14.480	99%	15.513	15.152	102%	16.036	14.766	109%
3	Gms	6.357	7.739	82%	5.870	6.727	87%	5.986	5.621	106%
4	Fresh	32.632	36.042	91%	32.584	34.576	94%	33.759	34.445	98%
<b>Persentase</b>		<b>83.947</b>	<b>93.527</b>	<b>90%</b>	<b>85.411</b>	<b>88.785</b>	<b>96%</b>	<b>87.416</b>	<b>84.858</b>	<b>103%</b>

Sumber: Studi Dokumen Peneliti, 2020  
Data Penjualan 2017-2019

\*dalam Juta (000.000)

Pada tabel 1., laporan penjualan Farmers Market Kalibata City terlihat mengalami perkembangan yang cukup signifikan selama 3 tahun terakhir. Hal ini terlihat dari departemen 'Grocery' pada tahun 2018 dengan tingkat persentase penjualan sebesar 87% dan mengalami kenaikan sebesar 10% menjadi 97% dan di tahun 2020 melampaui target penjualan di angka Rp 31.634 M dengan persentase penjualan sebesar 105%.

Sedangkan pada produk non-food juga mengalami hal yang sama seperti grocery dengan data penjualan pada tahun 2018 sebesar 99% dan melampaui target penjualannya pada tahun 2019 sebesar 102% dan 2020 sebesar 109%. Peningkatan penjualan yang terjadi pada produk lainnya juga mengalami keadaan serupa. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas yang terjadi pada perusahaan tersebut mempengaruhi kepuasan pelanggan.

Kepuasan pelanggan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: kualitas pelayanan, harga (promosi, diskon, dll), orientasi pasar, dan evaluasi yang

membuat perusahaan mampu memenuhi kebutuhan yang diinginkan pelanggan. Peter dan Olson, (1999:205) menjelaskan bahwa promosi memperkuat loyalitas perusahaan. Hal ini dikarenakan sebagian pelanggan cenderung membeli suatu produk didasarkan pada promosi dan tawaran lain.

Kepuasan pelanggan dapat dinilai dari banyaknya pelanggan yang setia menjadi pembeli dan melakukan pembelian berulang di perusahaan tersebut. Semakin banyak jumlah pelanggan yang memutuskan pembelian di perusahaan tersebut, maka kualitas pelayanan dan pemasaran yang dilakukan dinilai baik. Sebaliknya, semakin sedikit atau berkurang jumlah pelanggan yang berada di perusahaan tersebut, maka semakin rendah pula kualitas pelayanan dan pemasaran perusahaan tersebut. Selain dari kepuasan, pengaruh promosi juga dapat mempengaruhi meningkatnya penjualan. Berikut adalah data promosi Farmers Market Kalibata City Periode pada setiap tahunnya.

Tabel 2. Data Biaya Promosi Farmers Market Kalibata City 2020

Jenis Promosi	Banyak Kegiatan	Biaya Promosi
Penyebaran Iklan Melalui Media Online/ Sosial	12	Rp. 1.200.000
Pemasangan Banner (3 pasang)	12	Rp. 2.700.000
Kegiatan Pameran Promosi Produk farmer market setiap akhir pekan	48	Rp. 14.000.000
<b>Total Biaya Promosi /Tahun</b>	<b>72</b>	<b>Rp. 17.900.000</b>

Sumber: Studi Dokumen Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa promosi yang dilakukan oleh Farmers Market Kalibata City masih belum memberikan pengaruh minat beli dari pelanggan, dilihat pada biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan promosi pada

setiap tahunnya adalah Rp. 17.900.000. Dari pengeluaran untuk biaya promosi tersebut ternyata belum mampu memberikan pencapaian target yang diharapkan perusahaan pada setiap tahunnya.

Tabel 3. Data Promosi Farmers Market Kalibata City 2020

No	Penerapan Promosi	Ya	Tidak
1	Data flayer/brosur	√	
2	Gratis pengiriman	√	
3	Promo aplikasi		√
4	Minimal pembelian		√
5	Potongan harga		√
6	Promo bazar	√	
7	Promo <i>purchase with purchase</i> (PWP)	√	
8	<i>Buy 1 Get 1</i>	√	

Sumber: Studi Dokumen Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa penerapan promosi yang dilakukan oleh Farmers Market Kalibata City bisa dikatakan efektif dalam mempertahankan tingkat kepuasan pelanggan. Dari data flayer/ brosur yang

setiap hari disediakan oleh perusahaan, gratis pengiriman yang selalu diterapkan, promo bazar pada setiap akhir tahun, promo *purchase with purchase* setiap akhir pekan dan *buy 1 get 1* hari jumat, sabtu dan minggu (JSM).

Tabel 4. Data Pelanggan Aktif Farmers Market Kalibata City 2018-2020

Tahun	Jumlah Pelanggan		Pencapaian (%)	Keterangan
	Target	Realisasi		
2018	3000	3110	103,7%	Tercapai
2019	3200	3280	102,5%	Tercapai
2020	3400	3500	102,9%	Tercapai
Rata-rata	3200	3297	103,0%	Tercapai

Sumber: Studi Dokumen Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4 jumlah pelanggan aktif di Farmers Market Kalibata City selama 3 tahun (2018-2020) mengalami kenaikan dan pencapaian target jumlah pelanggan aktif tercapai. Jumlah target yang ditetapkan secara keseluruhan menunjukkan jumlah pencapaian tercapai. Tahun 2018 mampu mencapai 3110 pelanggan dari yang ditargetkan yaitu 3000 pelanggan, atau secara keseluruhan mencapai mencapai 103,7% dari yang targetkan oleh perusahaan. Tahun 2019 mampu mencapai 3280 pelanggan dari yang ditargetkan yaitu 3200 pelanggan, atau secara keseluruhan mencapai mencapai 102,5% dari yang targetkan oleh perusahaan. Kemudian tahun 2020 mampu mencapai 3500 pelanggan dari yang ditargetkan yaitu 3400 pelanggan, atau secara keseluruhan mencapai mencapai 102,9% dari yang targetkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut diharapkan

tetap stabil di tahun berikutnya dengan tetap. Tingginya tingkat kepuasan pelanggan disinyalir disebabkan oleh harga promosi yang tepat sasaran dan pelayanan yang diberikan sudah optimal sehingga mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Harga promosi merupakan elemen bauran yang dapat meningkatkan jumlah pelanggan dan pendapatan melalui hasil penjualan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menetapkan harga promosi atau jasa pelayanan dengan baik dan tepat sasaran, sehingga minat beli pelanggan meningkat dari hasil produk/jasa yang ditawarkan perusahaan sehingga mendapatkan keuntungan serta meningkatkan jumlah penjualan.

Secara garis besar, dalam mempertahankan kinerja pemasaran yang dilakukan, evaluasi menjadi hal yang penting dalam memaksimalkan usaha yang

dilakukan Farmers Market Kalibata City. Menunjuk pada kondisi yang dikemukakan diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Farmers Market Kalibata City”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kualitas Pelayanan

Menurut Gronroos (dalam Ratminto, 2012:2) “Pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh organisasi pemberi pelayanan yang dimaksudnya untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan”.

### 2. Promosi

Menurut Herman Malau (2017:103) mengatakan bahwa: “Promosi adalah bentuk persuasi langsung melalui penggunaan berbagai insentif yang dapat diatur untuk merangsang pembelian produk dengan segera dan atau meningkatkan jumlah yang dibeli pelanggan serta membuat konsumen puas sehingga melakukan pembelian kembali”.

### 3. Kepuasan Pelanggan

Menurut Yazid (2012:55) “Kepuasan pelanggan adalah ketiadaan perbedaan antara harapan yang dimiliki dan unjuk kerja yang diterima. Apabila

harapan tinggi, sementara unjuk kerjanya biasa-biasa saja, kepuasan tidak akan tercapai sangat mungkin pelanggan akan merasa kecewa. Sebaliknya apabila unjuk kerja melebihi dari yang diharapkan maka kepuasan meningkat”.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 3500 responden Farmer Market Kalibata City. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden dengan menggunakan rumus slovin. Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Kuantitatif

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

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kualitas Pelayanan (X1) dan Promosi (X2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.207	2.594		6.247	.000
	Kualitas Pelayanan	.333	.073	.403	4.568	.000
	Promosi	.306	.071	.380	4.303	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16.207 + 0.333X_1 + 0.306X_2$ . Dari

persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 16.207 diartikan bahwa jika variabel Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan

Promosi ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka Kepuasan Pelanggan (Y) hanya akan bernilai sebesar 16.207 *point*.

- b) Nilai Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) 0.333 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Promosi ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.456	2.36

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi ( $r$ ) pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Koefisien korelasi* sebesar 0,683 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.456	2.36

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,467 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Pelayanan dan Promosi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Pelanggan sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 46,7\%) = 53,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam

kenaikan pada Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0.333 *point*.

- c) Nilai Promosi ( $X_2$ ) 0.306 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Promosi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0.306 *point*.

variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

artinya variabel Kualitas Pelayanan kerja dan Promosi mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kepuasan Pelanggan.

variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

penelitian ini.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Kualitas Pelayanan (X1) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21.905	2.428		9.021	.000
Kualitas Pelayanan	.496	.068	.602	7.342	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan  
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7.342 > 1,98525$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak

dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kualitas Pelayanan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Promosi (X2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21.692	2.529		8.578	.000
Promosi	.475	.067	.590	7.131	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan  
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7.131 > 1,98525$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Promosi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

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

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan promosi terhadap kepuasan pelanggan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Kualitas Pelayanan (X1) dan Promosi (X2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.757	2	230.378	41.180	.000 <sup>b</sup>
	Residual	525.882	94	5.594		
	Total	986.639	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan  
 b. Predictors: (Constant), Promosi, Kualitas Pelayanan  
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $41.180 > 3,09$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig. 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kualitas Pelayanan dan Promosi terdapat pengaruh signifikan terhadap

Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 21.905 + 0.496 X_1$ . Dari persamaan regresi maka



dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 21.905 diartikan bahwa jika variabel Kualitas Pelayanan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 21.905 point. Nilai koefisien regresi Kualitas Pelayanan (X1) sebesar 0.496 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Promosi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kualitas Pelayanan (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0.496 point. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $7.342 > 1,98525$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kualitas Pelayanan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Andriasan Sudarso (2016), yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Artinya variabel Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan menjadi salah satu hal penting yang dinilai konsumen ketika menggunakan. Apabila kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan meningkat, itu akan meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan.

## **2. Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 21.692 + 0.475 X2$ . Nilai konstanta sebesar 21.692 diartikan bahwa jika variabel Promosi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 21.692 point. Nilai koefisien regresi didiplin kerja (X2) sebesar 0.475 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kualitas Pelayanan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada

variabel Promosi (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0.475 point. Berdasarkan pada hasil pengujian pada uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $7.131 > 1,98525$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Promosi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Alelign (2014), yang menunjukkan bahwa promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Artinya variabel promosi menjadi salah satu hal yang dinilai konsumen. Apabila promosi yang diberikan perusahaan meningkat, itu akan meningkatkan kepuasan konsumen.

## **3. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16.207 + 0.333X1 + 0.306X2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 16.207 diartikan bahwa jika variabel Kualitas Pelayanan (X1) dan Promosi (X2) tidak dipertimbangkan maka Kepuasan Pelanggan (Y) hanya akan bernilai sebesar 16.207 point. Nilai Kualitas Pelayanan (X1) 0.333 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Promosi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kualitas Pelayanan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0.333 point. Nilai Promosi (X2) 0.306 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kualitas Pelayanan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Promosi (X2) akan mengakibatkan terjadinya

penurunan pada Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0.306 point. Berdasarkan pada hasil pengujian pada F tabel diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $41.180 > 3,09$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kualitas Pelayanan dan Promosi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Farmers Market Kalibata City.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $7.342 > 1,98525$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Berdasarkan pada hasil pengujian pada uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $7.131 > 1,98525$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Berdasarkan pada hasil pengujian pada F tabel diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $41.180 > 3,09$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ).

### Saran

1. Berdasarkan hasil penilaian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Kualitas Pelayanan pada Farmers Market Kalibata City, indikator terendah adalah no 3 dengan rata-rata skor 3,42 pada pernyataan "Farmer Market Kalibata City yang cepat akrab dengan pelanggan". Maka sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.
2. Berdasarkan hasil penilaian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Promosi Pada Farmers Market Kalibata City indikator terendah adalah no 4 dengan rata-rata skor 3,71 pada pernyataan "Cara Farmer Market Kalibata City memberikan informasi

promosi menarik lewat Instagram". Maka perusahaan dalam melakukan kegiatan promosi melalui instagram, dalam memberikan informasi harus yang lebih detail agar mudah dipahami pelanggan.

3. Berdasarkan hasil penilaian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Kepuasan Pelanggan kerja Pada Farmers Market Kalibata City indikator terendah adalah no 7 dengan rata-rata skor 3,79 pada pernyataan "Pelayanan dan merk produk Farmer Market Kalibata City yang berkualitas membuat saya puas". Maka karyawan agar selalu memperhatikan dalam pelayanan dan merk produk, terutama pada saat ada pelanggan datang langsung mengarahkan ke merk produk lain yang sesuai dengan barang yang dicari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2014). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: CV Alfabeta.
- Anoraga, Pandji (2012). Manajemen Bisnis, Rineka Cipta, Jakarta.
- Erlangga, H., et al. (2020). Pharmaceutical Business Competition in Indonesia: A Review. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 617-623.
- 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.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hurriyati, Ratih. (2011). Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Bandung: ALFABETHA.
- Kasmad, K., et al. (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 and Kevin Lane Keller, (2016): *Marketing Management*, 15th Edition New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc.
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary. (2012). *Principles of Marketing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler, Philip., Keller, Kevin L. (2013). *Manajemen Pemasaran*, Jilid Kedua, Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Mursid. (2014). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- 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.
- Purwanto, H., et al. (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.
- Safroni, Drs. K.H.M. Ladzi. (2012). *Manajemen dan Reformasi pelayanan publik*.
- Safroni. (2012) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*, Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Stanton, William J. (2012). *Prinsip pemasaran, alih bahasa* : Yohanes Lamarto, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Syobar, K., et al. (2020). The Effect of Service Quality and Price on Purchase Decisions in Woodpecker Coffee in South Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1491-1504.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Terry, George R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy. (2014). *Pemasaran Jasa - Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*, Yogyakarta : Andi Offset.

## 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 20 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 12" dengan huruf besar 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](mailto: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