

Jurnal Ilmiah Mahasiswa

JIMAWA

p-ISSN: 2775-6025

e-ISSN: 2775-9296



Vol.2 No.2 Juli 2022



JIMAWA

Vol. 2

No. 2

Hal. 45-85

Tangerang Selatan
Juli-Oktober 2022

P-ISSN : 2775-6025
E-ISSN : 2775-9296

UNIVERSITAS PAMULANG

Jl. Surya Kencana No.01 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Tlp. (021) 741-2566, email: jimawa@unpam.ac.id

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (**JIMAWA**) terbit tiga kali setahun pada bulan Maret, Juli, dan November. Naskah JIMAWA merupakan tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah dalam bidang Ilmu Manajemen (Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan)

Dewan Redaksi

Advisory of Editor

Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Chief of Editor

Drs. Gatot Kusjono, M.M.

Managing Editor

Drs. Gatot Kusjono, M.M.

Editor Board

Sugeng Widodo, S.E., M.M.

Suprianto, S.Pd., M.M.

Diana Azwina, S.Si., M.Si.

Lismiatun, S.E., M.M.

Herry Suherman, S.Sos., M.M.

Feb Amni Hayati, S.E., M.M.

Reviewer

Dr. Kasmad, S.E., M.M.

Dr. Udin Ahidin, S.E., M.M.

Alamat Redaksi:

Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan Banten

Telp/Fax. (021) 741 2566 e-mail: jimawa@unpam.ac.id

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) diterbitkan oleh Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, sejak Maret 2021. Terbit berkala setiap empat bulan sekali (tiga kali setahun).

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga redaksi dapat menerbitkan **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Volume 2 No. 2 Juli-Oktober 2022**. Jurnal ini merupakan Jurnal Ilmiah di bidang: Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan yang diterbitkan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Univesitas Pamulang.

Pada penerbitan Volume 2, No.2, Juni-Oktober 2022 ini, Redaksi **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** menerbitkan 5 (lima) artikel tulisan yang terdiri dari berbagai hasil penelitian dan kajian di bidang Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan.

Tim redaksi mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** pada Vol. 2, No. 2 Juli-Oktober 2022 ini dapat terbit sesuai jadwal yang direncanakan. Kami tetap mengharapkan kiriman tulisan-tulisan dari Anda, khususnya para dosen, mahasiswa, dan para peneliti yang berasal dari Universitas Pamulang maupun yang berasal dari perguruan tinggi lainnya.

Dalam hal ini, makalah atau tulisan yang dikirim langsung melalui Open Journal System (OJS) dengan alamat <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index> atau ke alamat redaksi diharapkan mengikuti format panduan penulisan **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** yang telah kami sampaikan.

Akhirnya, kami berharap semoga **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** ini bermanfaat bagi semua pihak yang berminat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan manajemen di Indonesia.

Kami sangat mengharapkan adanya komentar, kritik, dan saran dari pembaca demi perbaikan dan mutu **Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)** ini.

Salam dari redaksi. Sampai jumpa pada terbitan edisi berikutnya. Selamat membaca dan berkarya.

Wassalamu 'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Redaksi

DAFTAR ISI

p-ISSN 2775-6025 ; e-ISSN 2755-9296 DOI:10.32493
Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 2, No. 2, Juli 2022
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index>



Dewan Redaksi	ii
Pengantar Redaksi	iii
Daftar Isi	iv

Likuiditas dan Solvabilitas Implikasinya Terhadap profitabilitas pada PT Bumi Serpong Damai Tbk Periode Tahun 2010-2020 Supatmin, Sutiman, dan Faisal	45-52
---	-------

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Nuansa Nirwana Jakarta Selatan Feb Amni Hayati, Aldan Dwi Anantha, dan Uswatun Chasanah	53-60
--	-------

Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja yang Bertempat Tinggal di Wilayah Kecamatan Sawangan Kota Depok pada Masa Pandemi Covid-19 Herry Suherman, Hadyati Harras, dan Udin Saprudin	61-69
--	-------

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor Adji Widodo dan Lista Kurniawati	70-77
--	-------

Pengaruh Promosi Dan Kesadaran Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Macs Stationery Ahmad Maulana Irfanudin	78-85
--	-------

Likuiditas dan Solvabilitas Implikasinya Terhadap Profitabilitas Pada PT Bumi Serpong Damai Tbk Periode Tahun 2010-2020

Supatmin^{1*}, Sutiman², Faisal³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01767@unpam.ac.id^{1*}, dosen01673@unpam.ac.id², dosen00414@unpam.ac.id³

Received 29 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Menguji *Current Ratio* dan *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return on Equity* pada PT Bumi Serpong Damai Tbk Periode 2010-2020. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Adapun populasi yang dipergunakan berupa data laporan keuangan dari PT Bumi Serpong Damai Tbk periode 2010-2020, sedangkan analisis data yang dipergunakan meliputi rasio keuangan dengan *current ratio*, *debt to equity ratio* dan *return on equity*, uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda. Adapun Hasil uji t (parsial) diperoleh *current ratio* berpengaruh terhadap *return on equity*, sedangkan *debt to equity ratio* berpengaruh terhadap *return on equity*. Hasil uji F (simultan), *current ratio* dan *debt to equity ratio* berpengaruh terhadap *return on equity*.

Kata kunci: *Current Ratio; Debt to Equity Ratio; Return on Equity*

Abstract

This study aims to test the Current Ratio and Debt to Equity Ratio to Return on Equity at PT Bumi Serpong Damai Tbk Period 2010-2020. This type of research is descriptive qualitative. The population used is in the form of financial statement data from PT Bumi Serpong Damai Tbk for the 2010-2020 period, while the data analysis used includes financial ratios with the current ratio, debt to equity ratio and return on equity, descriptive test, classical assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression test. The results of the t test (partial) obtained that the current ratio has an effect on return on equity, while the debt to equity ratio has an effect on return on equity. The results of the F test (simultaneous), the current ratio and the debt to equity ratio have an effect on the return on equity.

Keywords: *Current Ratio; Debt to Equity Ratio; Return on Equity*

PENDAHULUAN

Iklim dunia usaha dewasa ini terus menerus mengalami perubahan baik yang bergerak dalam bidang jasa, dagang maupun industri. Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang yang sama mengakibatkan kuatnya persaingan perusahaan-perusahaan tersebut. Namun pada hakekatnya hampir semua perusahaan mengalami permasalahan yang

sama dalam melakukan kegiatannya, yaitu bagaimana mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh profit atau keuntungan semaksimal mungkin untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Disamping itu, perusahaan juga dihadapkan atas berbagai pilihan pendanaan,

diantaranya adalah melalui Investasi. Investasi merupakan sebagai alternatif penanaman modal yang dilakukan oleh seorang investor bertujuan untuk mendapatkan sejumlah keuntungan di masa yang akan datang. Investasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu investasi di pasar modal dalam bentuk saham.

Saham merupakan surat bukti kepemilikan atas sebuah perusahaan yang melakukan penawaran umum (go public) dalam nominal atau persentase tertentu. Investasi dalam bentuk saham mempunyai daya tarik bagi investor dengan memberikan harapan untuk memperoleh keuntungan berupa capital gain ataupun dividen, selain itu investor juga mempunyai suara dalam Rapat Umum Pemegang saham (RUPS).

Kegiatan pasar modal merupakan salah satu alternatif sumber pendanaan bagi perusahaan sekaligus sebagai sarana investasi bagi para pemodal. Pasar modal bertindak sebagai penghubung antara para investor dan perusahaan ataupun institusi pemerintah melalui perdagangan instrumen keuangan jangka panjang.

Pemerintah Indonesia telah menyediakan lembaga yang menjadi tempat jual beli saham yaitu melalui Bursa Efek Indonesia (BEI). Salah satu perusahaan yang terdaftar Bursa Efek Indonesia (BEI) adalah PT Bumi Serpong Damai Tbk (BSDE). Merupakan salah satu pengembang kota mandiri terbesar di Indonesia, yang juga merupakan bagian dari Sinar Mas Land, PT Bumi Serpong Damai Tbk didirikan pada 16 Januari 1984 mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1989. Kantor PT Bumi Serpong Damai Tbk terletak di Gedung Green

Office Park Sinar Mas Land Plaza BSD Tangerang, PT Bumi Serpong Damai Tbk membangun kota BSD City yang terletak di sebelah barat daya Jakarta. Dengan luas area lebih kurang separuh dari kota Paris, BSD City merupakan sebuah perencanaan tata kota paling ambisius di Indonesia yang memiliki fasilitas lengkap berupa perumahan, serta area komersil dan bisnis. Dengan luas sekitar 6.000 hektar, BSD City masih menyisakan 3/4 luas lahan yang menantikan pembangunan selanjutnya. Dalam proyek maha luas ini, tersimpan sebuah kesempatan berinvestasi yang begitu menarik.

Pembangunan di BSD City berfokus bagi orang-orang yang hidupnya menetap, bekerja, dan juga yang hanya bersenang-senang. Para penghuni nantinya akan menikmati berbagai fasilitas Kenyamanan Hidup yang Berkualitas di dalam rumah yang nyaman, ruang bisnis, tempat berbelanja, serta berbagai sarana pendidikan sekaligus berekreasi dalam satu kota, lingkungannya pun lebih sehat untuk dihuni. Perencanaannya didasarkan pada visi komunitas berbasis kota, sehingga dapat dijumpai berbagai perumahan berkualitas tinggi dengan harga terjangkau, kawasan bisnis berteknologi tinggi serta dikelola secara profesional, dan tersedianya berbagai fasilitas hiburan dan rekreasi. Sejak tahun 2008, Perusahaan menjadi perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan kapitalisasi pasar per 31 Desember 2011 sebesar Rp 17 triliun.

Berikut merupakan data prariset *Current Ratio* dan *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return On Equity* pada PT Bumi Serpong Damai Tbk, Periode 2010– 2020 digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Perkembangan *Current Ratio*, *Debt to equity Ratio* dan *Return On Equity* PT Bumi Serpong Damai Tbk tahun 2010-2020 (Dalam Jutaan)

Tahun	<i>Current Ratio (CR)</i>		<i>Debt to Assets Ratio (DER)</i>		<i>Return on Assets (ROE)</i>	
	Aktiva Lancar (Rp)	Hutang Lancar (Rp)	Total Hutang (Rp)	Total Ekuitas (Rp)	Laba Bersih (Rp)	Total Ekuitas (Rp)
2010	8.201.588	4.681.137	5.530.152	9.257.225	2.012.034	9.257.225
2011	7.201.588	3.681.137	4.530.152	8.257.225	1.012.034	8.257.225
2012	8.440.760	2.908.560	6.225.014	10.531.704	1.478.859	10.531.704
2013	11.831.665	4.436.117	9.156.861	13.415.298	2.905.649	13.415.298

2014	11.623.677	5.329.327	9.661.295	18.473.430	3.996.464	18.473.430
2015	16.789.560	6.146.403	13.925.458	22.096.690	2.351.380	22.096.690
2016	16.341.456	5.566.197	13.939.299	24.352.907	2.037.538	24.352.907
2017	17.964.524	7.568.817	16.754.337	29.196.851	5.166.720	29.196.851
2018	20.948.678	6.231.233	21.814.594	30.286.898	1.701.818	30.286.898
2019	24.256.713	6.159.442	20.897.343	33.547.506	3.130.076	33.547.506
2020	28.876.217	11.706.662	26.612.079	34.278.498	627.596	34.278.498

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *Current Ratio* (CR), *Debt to Equity Ratio* (DER), maupun *Return on Equity* (ROE) pada PT Bumi Serpong Damai Tbk, selalu mengalami perubahan setiap tahunnya baik menunjukkan peningkatan maupun penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh indikator keuangan terhadap profitabilitas perusahaan. Motivasi dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menguji konsistensi pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) berdasarkan data akuntansi terhadap Profitabilitas perusahaan dengan menggunakan *Return on Equity* (ROE) sebagai variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, dan dengan data yang ada maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh perihal “Pengaruh Likuiditas Dan Solvabilitas Implikasinya Terhadap Profitabilitas Pada PT Bumi Serpong Damai Tbk. Periode Tahun 2010-2020”.

Penelitian Terdahulu

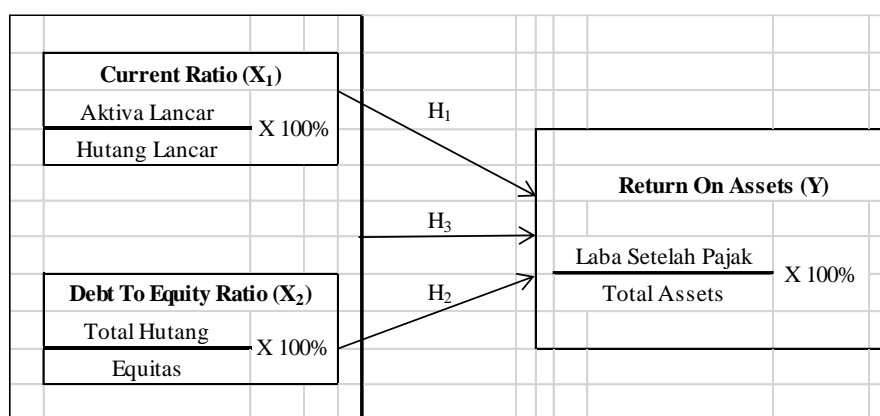
Penelitian Ratna Dumilah (2021) menunjukkan bahwa *Current Ratio* (CR) berefek atas *Return On Equity* (ROE). Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neneng Khoiriah (2019) bahwa *Current Ratio* (CR) tidak berpengaruh terhadap *Return on Equity* (ROE).

Penelitian Ifa Nurmasari (2019) bahwa *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh secara negatif terhadap *Return on Equity* (ROE).

Penelitian Anatu Nur Mawarni, Gatot Kusjono (2021) bahwa *Current Ratio* (CR) dan *Debt Equity Ratio* (DER) berpengaruh terhadap *Return on Equity* (ROE).

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity* (DER) terhadap *Return on Equity* (ROE) PT Bumi Serpong Damai Tbk. Kerangka berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H₁= Diduga terdapat pengaruh antara *Current Ratio* terhadap *Return On Equity* secara parsial.

H2= Diduga terdapat pengaruh antara *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return On Equity* secara parsial.

H3= Diduga terdapat pengaruh antara *Current Ratio* dan *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return On Equity* secara simultan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Bumi Serpong Damai Tbk dengan jumlah populasi 11 tahun dengan 3 Variabel. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang artinya memberikan suatu gambaran yang teratur tentang suatu peristiwa

yang akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif dengan data-data yang bersifat angka. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dilakukan dengan mengambil data sekunder pada PT Bumi Serpong Damai Tbk melalui IDX dari tahun 2010 sampai dengan 2020, sedangkan sampel yang dipergunakan adalah data tabel rasio pertahun *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) serta *Return on Equity* (ROE) sebagai variabel dependen dari PT Bumi Serpong Damai Tbk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ROE	.122	10	.200*	.958	10	.768

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Hasil uji normalitas pada sample kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai

signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4: Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.385	15.973		2.841	.025		
	CR	-.025	.035	-.224	-.718	.496	.902	1.108
	DER	-.418	.255	-.511	-1.637	.146	.902	1.108

a. Dependent Variable: ROE

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 10% atau 0,1 dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 ^a	.384	.207	5.846	1.604

a. Predictors: (Constant), DER, CR

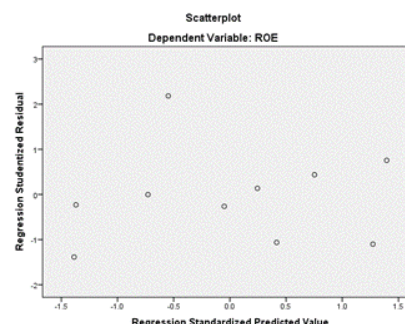
b. Dependent Variable: ROE

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson sebesar 1,604 Nilai Durbin-Watson tersebut berada dalam rentang $DL = 0,7580$ sampai $DU = 1,6044$. Sebagaimana ditentukan dalam batasan autokorelasi dengan uji Durbin-Watson nilai $DW > DL$ yaitu $1,6044 < 1604 < 2,3906$ yang artinya tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik uji heteroskedastisitas, titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu secara acak dan



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

tidak membentuk pola artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.385	15.973		2.841	.025
	CR	-.025	.035	-.224	-.718	.496
	DER	-.418	.255	-.511	-1.637	.146

a. Dependent Variable: ROE

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda: $ROE = 45,385 - 0,025 CR - 0,418 DER$. Persamaan regresi linier berganda diatas mempunyai interpretasi:

Konstanta Sebesar (45,385) menyatakan bahwa jika variabel bebas (*Debt to Equity Ratio* dan *Current Ratio*) dianggap konstan sama dengan nol (0), maka nilai *Return On Equity* sebesar (45,385).

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Current Ratio* (CR) bernilai negatif, yaitu sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Current Ratio* (CR) sebesar 1%, maka *Return on Equity* (ROE) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,025 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dalam model regresi ini nilainya tetap. Koefisien *Current Ratio* (CR) bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa *Current Ratio* (CR) berhubungan negatif dengan *Return on Equity* pada PT Bumi Serpong Damai Tbk. dari

koefisien *Current Ratio* (CR) tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jika *Current Ratio* (CR) bernilai Negatif maka *Return on Equity* (ROE) pun akan ikut turun juga.

Koefisien Regresi Variabel *Debt to Equity Ratio* (DER) bernilai Negatif, yaitu sebesar 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penurunan *Debt to Equity Ratio* (DER) sebesar 1%, maka *Return on Equity* (ROE) juga akan menurun sebesar 0,418 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dalam model regresi ini nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara *Debt to Equity Ratio* (DER) dengan *Return on Equity* (ROE), semakin naik *Debt to Equity Ratio* (DER) maka semakin turun *Return on Equity* (ROE) PT Bumi Serpong Damai Tbk.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i *Current Ratio*

dan *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return on Equity*.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	45.385	15.973			2.841	.025
CR	-.025	.035	-.224		3.718	.046
DER	-.418	.255	-.511		2.637	.014

a. Dependent Variable: ROE
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji t di atas:

Hasil uji pengaruh *Current Ratio* terhadap *Return on Equity* diperoleh nilai $t_{hitung} (3,718) > t_{tabel} (2,365)$ dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. artinya secara parsial *Current Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Equity*.

Hasil uji pengaruh *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return on Equity* diperoleh nilai

$t_{hitung} (2,637) > t_{tabel} (2,365)$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. artinya secara parsial *Debt to Equity Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Equity*.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	148,874	2	74,437	5,178	,018 ^b
Residual	239,238	7	34,177		
Total	388,112	9			

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

Hasil uji diperoleh nilai $F_{hitung} (5,178) > F_{tabel} (4,460)$ dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ artinya secara simultan *Current Ratio* dan *Debt Equity Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Equity*.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh *Current Ratio* dan *Debt to Assets Ratio* terhadap variabel *Return On Assets*.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
	,619 ^a	,384	,207	5,846

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

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,384$, jadi kontribusi *Current Ratio* dan *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return on Equity* pengaruhnya sebesar 38.4 % sedangkan sisanya 61.6 % dipengaruhi oleh variabel selain CR dan DER.

Pembahasan

Pengaruh *Current Ratio* terhadap *Return on Equity* Hasil uji parsial *Current Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Equity* dengan $t_{hitung} 3,718 > t_{tabel} 2,365$, dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratna Dumilah (2021) menunjukkan bahwa *Current Ratio* (CR) berefek atas *Return on Equity* (ROE). Dan tidak

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neneng Khoiriah (2019) bahwa Current Ratio (CR) tidak berpengaruh terhadap Return on Equity (ROE).

Pengaruh *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return on Equity* Hasil uji parsial *Debt to Equity Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Equity* dengan $t_{hitung} 2,637 > t_{tabel} 2,365$, dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Ifa Nurmasari (2019) bahwa *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh secara negatif terhadap *Return on Equity* (ROE).

Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt Equity Ratio* terhadap *Return on Equity*. Hasil uji simultan *Current Ratio* dan *Debt to Equity Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Equity* (ROE) dengan nilai $f_{hitung} (5,178) > f_{tabel} (4,465)$ dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Anatu Nur Mawarni, Gatot Kusjono (2021) bahwa *Current Ratio* (CR) dan *Debt Equity Ratio* (DER) berpengaruh terhadap *Return on Equity* (ROE).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. *Current Ratio* (CR) berpengaruh terhadap *Return on Equity* (ROE) pada PT Bumi Serpong Damai Tbk. dengan $t_{hitung} 3,718 > t_{tabel} 2,365$, dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$.
2. *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh terhadap *Return on Equity* (ROE) pada PT Bumi Serpong Damai Tbk dengan $t_{hitung} 2,637 > t_{tabel} 2,365$, dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$.
3. *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh terhadap *Return on Equity* (ROE) pada PT Bumi Serpong Damai, Tbk dengan nilai $f_{hitung} (5,178) > f_{tabel} (4,465)$ dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sartono. 2011. Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: BPFPE.
- Arief Sugiono dan Edy Untung. 2016. Panduan Praktis Dasar Analisa Laporan Keuangan Edisi Revisi. Jakarta : Grasindo.
- Bambang Riyanto. (2011). Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Yogyakarta : BPFPE.
- Brigham dan Houston.(2010). Dasar-dasar Manajemen Keuangan(edisi III). Jakarta :SalembaEmpat.
- Fahmi, Irham. 2015. Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Ke-5. Bandung : Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, imam, aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro
- G.R. Terry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2015. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hery. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Center for Publishing Service.
- Hery. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Grasindo.
- Kasmir. (2018). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Munawir, S. 2010. Analisis laporan Keuangan Edisi keempat. Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: Liberty
- Prastowo D, Dwi. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno., 2013., Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Ekonisia, Yogyakarta.
- Supatmin, 2020, Manajemen Keuangan Konsep Dasar dan Penerapannya, Tangerang, CV AA Rizky.
- Kamal Basri, M, 2016 “ Pengaruh Variabel Torn Over dan Debt to Asset Ratio terhadap Return on Asset pada Perusahaan Pertanian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia” Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol.17, No. 02, 2016.
- Errossa, P. L. (2013). Pengaruh Current Ratio Dan Total Debt To Total Assets Terhadap Net Profit Margin Pada Perusahaan Food and Beverage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2012. Bandung: Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Supatmin, 2017 “ Pengaruh Net Working Capital dan Current Ratio terhadap Return on Asset “ Jurnal mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol.1, No.2, Desember 2017 :128-144
- Zanah, Faisal Miftahul & Sulaksana, Jaka. 2016 “ Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kerja Karyawan “ Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan, Vol.4, No, Desember 2016

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Nuansa Nirwana Jakarta Selatan

Feb Amni Hayati^{1*}, Aldan Dwi Anantha², Uswatun Chasanah³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Dosen01657@unpam.ac.id^{1*}

Received 19 Mei 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Nuansa Nirwana. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan angket, sedangkan metode analisa data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (1,266) < t_{tabel} (1,672)$ dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (4,692) > t_{tabel} (1,672)$. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} 33,299 > f_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis linier berganda diperoleh $Y = 12,362 + 0,122X_1 + 0,588X_2$

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence between Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT Delta Nuansa Nirwana. The research method used in this study is a quantitative descriptive research method, the sampling method used is a saturated sample of 60 employees. Data collection techniques with questionnaires, while the data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (R), coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study partially leadership did not affect employee performance with a calculated value $(1,266) < t_{tabel} (1,672)$ and work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a calculated value $(4,692) > t_{tabel} (1,672)$. Simultaneously, leadership and work motivation simultaneously affect employee performance as evidenced by the calculated f value of $33.299 > f_{table} 3.16$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. Multiple linear analysis results obtained $Y = 12.362 + 0.122X_1 + 0.588X_2$

Keywords: Leadership; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk

mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perkembangan teknologi informasi dari tahun ke tahun selalu mengalami perkembangan yang sangat pesat. Banyaknya fasilitas kemudahan-kemudahan yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi informasi secara langsung berdampak kepada kegiatan organisasi. Dampak dari perkembangan teknologi informasi yang terjadi memacu organisasi-organisasi untuk tetap eksis serta dapat meningkatkan prestasi yang dijalankannya. Peran teknologi informasi menitikberatkan pada pengaturan sistem informasi, selain itu teknologi informasi dapat memenuhi kebutuhan organisasi dengan sangat cepat, tepat waktu, relevan, dan akurat.

PT. Delta Nuansa Nirwana adalah salah satu perusahaan yang beridiri pada tahun 2009 dan bergerak di bidang jasa pengembangan dan integrasi teknologi informasi & telekomunikasi. Telemarketing adalah salah satu kegiatan atau produk IT yang dipasarkan oleh PT. Delta Nuansa Nirwana. Telemarketing merupakan salah satu kelebihan perusahaan yang memiliki sistem pemasaran produk atau layanan yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan, khususnya dalam bidang perbankan. Sistem telemarke Usahanya untuk memasarkan produk atau layanan yang ditawarkan dan meraih pelanggan sebanyak-banyaknya dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Konsistensi Kinerja Pegawai atau Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat 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." Sedangkan Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu

tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan terhadap kinerjanya apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Fenomena yang menggambarkan kepemimpinan adalah melibatkan penggunaan pengaruh dan karenanya semua hubungan dapat merupakan upaya kepemimpinan, menyangkut juga tujuan organisasi dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Menurut Fahmi (2016:68) "Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan". Sedangkan Menurut Wahyudi (2017:119). "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan".

Dalam ruang lingkup perusahaan kepemimpinan sangat diperlukan, karena kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menghasilkan produktivitas. Sebuah kepemimpinan yang bagus akan menghasilkan keputusan-keputusan yang baik bagi perusahaan nya dan bagi kinerja karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan adanya faktor

sumber daya manusia yang menunjang baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan yang dipimpinya.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dan harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Situasi kepemimpinan di PT. Delta Nuansa Nirwana menurut Observasi yang penulis lakukan diperoleh hasil bahwa kondisi kepemimpinan masih belum optimal karena Pemimpin saat ini masih kurang dalam Hubungan antara Pemimpin dengan anggota karyawannya sehingga disini proses interaksi masih belum optimal. Lalu juga dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan masih belum terlalu melibatkan karyawan (secara sepihak) padahal karyawanlah yang lebih mengetahui bagaimana yang terjadi di lapangan. Kemampuan komunikasi yang kurang juga dalam seorang pemimpin mengakibatkan anggota karyawan tidak terarah dalam melakukan pekerjaannya.

Hal tersebut terlihat dengan ketiadaan jaminan kesehatan yang menyebabkan karyawan yang sakit harus menanggung biaya perobatan secara mandiri. Kemudian tidak menyeluruhnya jaminan kecelakaan kerja untuk karyawan, sehingga karyawan merasa keamanan mereka tidak dilindungi oleh perusahaan padahal mereka selalu bersinggungan resiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis melihat terdapat beberapa hasil data kepemimpinan serta motivasi di dalam operasional perusahaan per tahunnya masih

kurang baik yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari permasalahan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Nuansa Nirwana, Jakarta Selatan”.

Kajian Teori

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Adapun Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016:67) adalah sebagai berikut: a) Kualitas Kerja; b) Kuantitas Kerja; c) Tanggung Jawab; d) Kerjasama; dan Inisiatif

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan R.Terry dalam Fahmi (2017:20), yaitu: a) Stabilitas Emosi; b) Hubungan Manusia; c) Motivasi Pribadi; dan d) Kemampuan Komunikasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang

sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan.

Menurut Abraham. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: a) Kebutuhan fisiologis; b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan; c) Kebutuhan sosial; d) Kebutuhan akan penghargaan; dan e) Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang akan mengambil seluruh populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan divisi DNN PT Delta Nuansa Nirwana yang berjumlah 60 Karyawan. penelitian ini menggunakan kriteria sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 sehingga seluruh populasi yaitu 60 karyawan akan menjadi sampel yang diteliti. Teknik Analisa data yang digunakan meliputi: Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

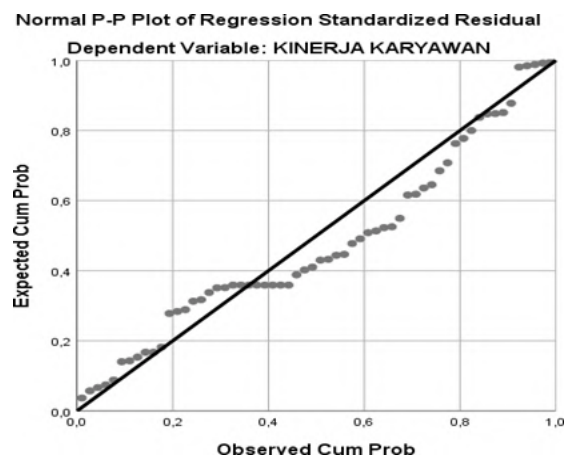
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari

distribusi normal.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat, adapun alat statistik yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan *software spss 25*, untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut :



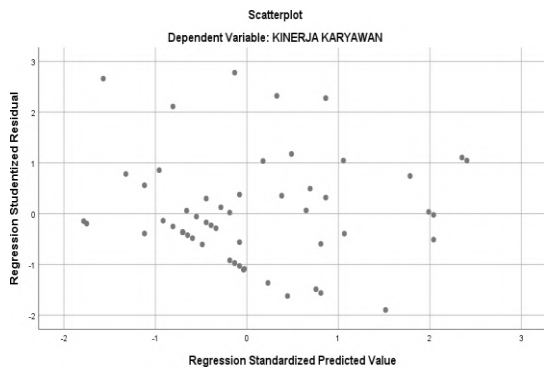
Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Melihat tampilan grafik *normal probability plot* maupun grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat

dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastitas

Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linier berganda, makahasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Dari Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,362	3,703		3,339	,001
Kepemimpinan	,122	,097	,164	1,266	,211
Motivasi Kerja	,588	,125	,607	4,692	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Yang Diolah SPSS, 2021

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficient B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa: $Y = 12,362 + 0,122 X_1 + 0,588 X_2$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti: $Y = 12,362$ menyatakan bahwa jika Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,362. $X_1 = 0,122$ menyatakan jika Kepemimpinan (X_1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan

sebesar 0,122, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja (X_2). $X_2 = 0,588$ menyatakan jika Motivasi kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,588, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai kepemimpinan (X_1).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel X_1 dan X_2 (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) secara parsial atau terpisah.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,362	3,703		3,339	,001
Kepemimpinan	,122	,097	,164	1,266	,211
Motivasi Kerja	,588	,125	,607	4,692	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Yang Diolah SPSS, 2021

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat. Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X₁ yang diteliti berpengaruh positif terhadap variabel Y namun, tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Y. Hal ini disebabkan karena variabel X₁ nilai signifikan > 0,05. Selain dengan melihat nilai signifikansinya, pengujian secara

parsial dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,672. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan melihat daftar t tabel dengan $df = n - 3 = 60 - 3 = 57$ dengan alpha 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308,308	2	154,154	33,299	,000 ^b
	Residual	263,876	57	4,629		
	Total	572,183	59			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Dari tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung > F tabel yaitu $33,299 > 3,16$ diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan $df = n - 3 - 1$ ($60 - 3 - 1 = 56$) pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X₁) dan

Motivasi (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi terlihat pada tabel bawah ini:

Tabel 4. Hasil Dari Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,523	2,152

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Nuansa Nirwana dengan hasil $t_{hitung} = 1,266$ sedangkan $t_{tabel} = 1,672$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan taraf signifikansi $0,211 > 0,05$.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Nuansa Nirwana berpengaruh dengan hasil $t_{hitung} = 4,692$ sedangkan $t_{tabel} = 1,672$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Nuansa Nirwana dengan

nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (33,299 > 3,162).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Abraham H, Maslow. 2012. Motivation and Personality Jakarta : Rajawali Press.
- Andhi Sukma Hanafi (2018). Universitas Syah Kuala Banda Aceh, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Industri dan Logistik, Vol. 02 Tahun 2018.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- Azwar, Pengertian Motivasi. Jakarta: Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2014.
- Colquitt, Pengertian Kinerja. PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Elvino Bonaparte, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kertiyasa (2017). Universitas Udayana, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 6. No 11 Tahun 2017.
- Firda Ayuningrum , Feb Amni Hayati , Uswatun Chasanah (2021). Universitas Pamulang, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.3, November 2021.
- George R.Terry. 2010. *Dasar-dasar Manajemen* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- George R.Terry.2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hamolin, Pengertian Motivasi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2014.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henni Marlinah, Hendri Gunawan (2021). Universitas Pamulang, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Jurnal Semarak, Vol.4, No.2, Hal (51-59).
- Imam Fauzi (2012). Universitas Negeri Semarang, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Management Analysis Journal, Vol 1 No 1 Tahun 2012.
- Jelita Caroline Inaray , Olivia S. Nelwan , Victor P.K. Lengkong (2016). Universitas Sam Ratulangi, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AMANAH FINANCE DI MANADO. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16 No. 02.
- Kartono, Kartini. Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setyabudi Indartono. 2012. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Yukaprint.
- Singgih Santoso. 2014. "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Elek Media.
- Sudjana. 2014 "Metode Statistika", Edisi Keenam. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunarsi, Denok. 2019. Modul Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Suwanto Suwanto (2020). Universitas Pamulang, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 3 No 2 Tahun 2020.
- Suwatno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Umi Rusilowati, Fiftah Ernawati (2016). Universitas Pamulang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementrian Dalam Negeri). Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen ISSN 2356 – 2005.
- Wibowo, Eko, Suparno. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, Pengertian Kinerja. PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Yandra Rivaldo , Sri Langgeng Ratnasari (2020). Universitas Riau Kepulauan, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, VOL. 9, NO. 3, Hal : (505-515).
- Zainal,Veithzal Rivai. Pengertian Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.

Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Yang Bertempat Tinggal di Wilayah Kecamatan Sawangan Kota Depok Pada Masa Pandemi Covid-19

Herry Suherman^{1*}, Hadyati Harras², Udin Saprudin³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen01060@unpam.ac.id^{1*}, dosen01016@unpam.ac.id², dosen01800@unpam.ac.id³

Received 8 April 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kerja di wilayah kecamatan Sawangan kota Depok di masa pandemi covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang berusaha menguji hipotesis secara statistik berdasarkan data empirik dari responden dan menjelaskannya secara deskriptif dan inferensial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk menganalisis data. Hasil penelitian (1) Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} (26,989) > F_{tabel} (3,088)$ dengan signifikansi 0,000 yang berarti disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi peranan sebesar 35,5%. (2) Hasil uji disiplin terhadap kinerja diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 19,6%. (3) Hasil uji budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 34,7%.

Kata Kunci: Disiplin; Budaya Organisasi; Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of discipline and organizational culture on labor performance in the Sawangan sub-district of Depok City during the Covid-19 pandemic. This study is an explanatory study that seeks to statistically test hypotheses based on empirical data from respondents and explain them descriptively and inferentially. Hypothesis testing is carried out by multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing to analyze data. The results of the study (1) The results of the F test obtained $F_{hitung} (26,989) > F_{tabel} (3,088)$ with a significance of 0.000 which means that discipline and organizational culture together have a very significant effect on performance with a role contribution of 35.5%. (2) The results of the disciplinary test on performance obtained a coefficient of determination (R^2) of 19.6%. (3) The results of the organizational culture test on performance obtained a coefficient of determination (R^2) of 34.7%..

Keywords : Discipline, Organizational Culture and Performance

PENDAHULUAN

Akhir tahun 2019 tepatnya pada bulan desember, dunia dihebohkan dengan sebuah kejadian yang membuat banyak masyarakat resah yaitu dikenal dengan virus corona (covid-19). 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.

Dari data yang didapat dari portal resmi Kota Depok, berikut ini daftar sebaran kasus positif Covid-19 di setiap kecamatan di Depok, diurut dari kecamatan dengan jumlah kasus aktif terbanyak: 1. kecamatan Sukmajaya (aktif = 197 pasien, wafat = 22 pasien, pulih = 380 pasien), 2. kecamatan Pancoran Mas (aktif = 151 pasien, wafat = 17 pasien, pulih = 328 pasien), 3. kecamatan Cimanggis (aktif = 145 pasien, wafat = 24 pasien, pulih = 452 pasien), 4. kecamatan Beji (aktif = 131 pasien, wafat = 14 pasien, pulih = 281 pasien), 5. kecamatan Cilodong (aktif = 120 pasien, wafat = 5 pasien, pulih = 209 pasien), 6. kecamatan Sawangan (aktif = 109 pasien, wafat = 8 pasien, pulih = 181 pasien), 7. kecamatan Tapos (aktif = 99 pasien, wafat = 12 pasien, pulih = 274 pasien), 8. kecamatan Bojongsari (aktif = 87 pasien, wafat = 8 pasien, pulih = 158 pasien), 9. kecamatan Cipayung (aktif = 66 pasien, wafat = 3 pasien, pulih = 199 pasien), 10. kecamatan Cinere (aktif = 55 pasien, wafat = 7 pasien ,

pulih = 127 pasien), 11. kecamatan Limo (aktif = 46 pasien, wafat = 10 pasien, pulih = 153 pasien).

Peningkatan negara yang terdampak virus Covid-19 di seluruh dunia seperti Amerika, Spanyol dan Italia membuat situasi ekonomi dunia semakin memburuk. Pemerintah Indonesia tetap akan menjalankan strategi untuk memulihkan kembali ekonomi Indonesia, mendorong bertumbuhnya kewirausahaan hingga pembangunan infrastruktur sederhana di pedesaan yang bersifat padat karya. Dengan adanya aturan terkait Work From Home (WFH) baik untuk sektor pemerintah maupun sektor swasta, maka mulai terjadi perlambatan kegiatan usaha di akhir bulan Maret 2020 yang berpotensi menurunkan penyerahan dalam negeri yang kemudian akan menekan penerimaan Pajak Pertambahan Nilai Dalam Negeri (PPNDN) di bulan April 2020. Kondisi tersebut kemungkinan akan berlanjut dan semakin berkontraksi di bulan Mei, mengingat di bulan April sebagian daerah sudah melaksanakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa wilayah terdampak.

Pengangguran meningkat terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian. Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). 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. 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 Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja yang bertempat tinggal di Wilayah Kecamatan Sawangan, Kota Depok pada Masa Pandemi Covid-19”.

Disiplin

Menurut Veithzal Rivai (2014:85), Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2014:208), menyatakan bahwa disiplin Kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara lisan maupun tulisan dan menginginkan karyawan untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas, akan tetapi dalam kenyataannya yaitu tidak dapat mematuhi peraturan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin sangat penting dalam proses manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktifitas perusahaan.

Menurut Henry Simamora (2014:625), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat

kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menurut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal dalam memenuhi standar perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan untuk melatih kesadaran dan mentaati peraturan dalam kehidupan di lingkungan masyarakat dan organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi : taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Budaya Organisasi

Setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya. Sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya khas sendiri yang membedakannya dari perusahaan lain.

Menurut Gibson et al., (2012: 31) Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.

Budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. (Robbins & Judge, 2013: 512).

Dari definisi-definisi tersebut ternyata budaya organisasi merupakan suatu konsep yang cukup kompleks. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut (Tewal, 2017: 19).

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi : Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, Orientasi tim.

Kinerja

Kinerja memastikan pekerja individu atau tim mengetahui apa yang mereka harapkan

dan mereka fokus pada kinerja yang efektif yang memiliki tiga elemen kunci yaitu *goals, measures and assessment*. *Goals setting* merupakan sebuah pembuktian *track record* kesuksesan pada pengembangan kinerja pada sebuah varian seting dan budaya dimana *Measures* maksudnya memiliki ukuran yang luas dalam mencapai tujuan kemudian *Assesment* adalah merupakan progress mencapai tujuan khusus dengan perhatian dan upaya dari seorang pekerja atau tim (Cascio, 2013:333).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative terhadap standar prestasinya sedangkan manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dari pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung strategis perusahaan. Manajemen kinerja termasuk praktik manajer mendefinisikan tujuan dan pekerjaan karyawan, mengembangkan kemampuan karyawan, serta mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada usaha seseorang yang keseluruhannya ada dalam kerangka bagaimana seharusnya kinerja karyawan berkontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Dessler, 2015:322).

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu yang didasarkan pada standar atau ukuran-ukuran pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang dapat diartikan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan

perannya dalam perusahaan. Ada pun indikator yang digunakan meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, kreativitas, kerja sama, kecakapan, tanggung jawab.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Populasi yang dijadikan obyek penelitian adalah penduduk di Kecamatan Sawangan Kota Depok yang memiliki profesi sebagai pekerjaan/ karyawan baik laki-laki mau pun wanita yang berjumlah sebanyak 27.286 orang (sumber BPS kota Depok 2020). Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan standar error 10% sehingga diambil sampel sebanyak 100 responden dengan metode probability sampling. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari setiap variabel valid dengan nilai r hitung $>$ dari 0,167. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Disiplin	0.848	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.823	0.600	Reliabel

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Kinerja	0.893	0.600	Reliabel

Hasil Uji Normalitas

Uji untuk mengetahui data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan pengujian *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Kosmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Disiplin	Budaya Organisasi
N		100	100	100
Poisson Parameter ^{a,b}	Mean	47,15	34,01	35,77
Most Extreme Differences	Absolute	,119	,092	,106
	Positive	,110	,092	,104
	Negative	-,119	-,081	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,205	,931	1,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,109	,351	,202

a. Test distribution is Poisson.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil analisis statistik normalitas data variabel bebas dan variabel terikat di atas diketahui bahwa :

- a. Variabel kinerja kerja memiliki nilai Kosmogorov- Smirnov Z sebesar 1,205 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,109
- b. Variabel disiplin memiliki nilai Kosmogorov- Smirnov Z sebesar 0,931 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,351
- c. Variabel budaya organisasi memiliki nilai Kosmogorov-Smirnov Z sebesar 1,070 dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,202

Dapat dilihat bahwa ke tiga variabel tersebut memiliki nilainya jauh lebih besar dari alpha 0,05 pada derajat signifikansi 95%. Sesuai dengan hasil diatas, maka dapat ditegaskan bahwa semua data variabel penelitian terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lanjutan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji untuk menginformasikan terjadinya hubungan atau korelasi antara variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil uji Multikolinieritas

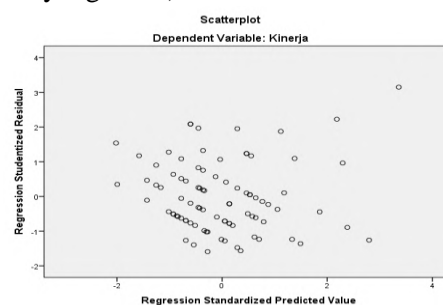
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	,567	1,764
Budaya Organisasi	,567	1,764

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Begitu juga nilai toleransi untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10. Dengan demikian persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji data memiliki varians yang tidak sama (terjadi heteroskedastisitas) yang perlu dihindari, karena dalam analisis regresi yang diinginkan adalah homoskedastisitas (data memiliki varians yang sama).



Gambar 1. Hasil uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Uji Korelasi

Hasil pengujian korelasi antara variabel disiplin dengan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Korelasi disiplin dengan kinerja

Correlations			
		Kinerja	Disiplin
Kinerja	Pearson Correlation	1	,443**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Disiplin	Pearson Correlation	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,443 antara variabel disiplin dengan variabel kinerja dengan sig. (2-tailed) 0,000. Oleh karena nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja.

Hasil pengujian korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Korelasi budaya organisasi dgn kinerja

Correlations			
		Kinerja	Budaya Organisasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	,589**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja dengan sig. (2-tailed) 0,000. Oleh karena nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka dapat disimpulkan ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil uji regresi linier variabel disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 6. Pengaruh variabel X₁, X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,340	3,739

1	,594 ^a	,353	,340	3,739
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.353. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan budaya organisasi memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 35,3%. Sedangkan sisanya sebesar 64,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji regresi linier variabel disiplin terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 6. Pengaruh variabel X₁ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,188	4,146

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.196. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 19,6% sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain.

Hasil uji regresi linier variabel budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 7. Pengaruh variabel X₂ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,347	,341	3,736

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.347. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 34,7% sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain.

Hasil Uji Secara Serempak (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara serempak yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Serempak ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754,676	2	377,338	26,989	,000 ^b
	Residual	1384,118	99	13,981		
	Total	2138,794	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 26,989 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,088$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,989 > 3,088$. Yang berarti bahwa Disiplin (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama atau secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja tenaga kerja dilingkungan kecamatan Sawangan kota Depok. Hal ini juga dapat dilihat signifikansi pada uji F yaitu 0,000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} setiap variabel bebas. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05\%/2$). Nilai $t_{tabel} = 1,98$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel disiplin dengan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Disiplin thd Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Error Std.	Beta			
1	(Constant)	32,695	2,951			11,078	,000
	Disiplin	,425	,086	,443		4,945	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh parsial dari variabel disiplin diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,945 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,945 > 1,98$, yang berarti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja dilingkungan kecamatan Sawangan kota Depok, hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel budaya organisasi dengan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Error Std.	Beta			
1	(Constant)	25,274	3,020			8,368	,000
	Budaya Organisasi	,611	,084	,589		7,297	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh parsial dari variabel budaya organisasi diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,297 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,297 > 1,98$, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja dilingkungan kecamatan Sawangan kota Depok, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,443 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 19,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisa menunjukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukan bahwa dengan disiplin yang tepat dan dapat diterima pekerja akan meningkatkan kinerja.

Dengan demikian memperhatikan kinerja karyawan merupakan tugas dan tanggungjawab pimpinan perusahaan agar tercipta suasana kerja yang produktif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,589 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 34,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan budaya organisasi yang baik dimasa pandemi covid-19 ini maka akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian didapat bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,594 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,353 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 35,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan disiplin yang tegas dan bersifat obyektif dan budaya organisasi yang tepat dan dapat di terima karyawan di masa pandemi covid-19 ini, maka akan meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Besarnya nilai korelasi/hubungan antara disiplin terhadap kinerja (R) yaitu sebesar 0,443. Dimana diperoleh koefisien determinasi

(R^2) sebesar 0,196 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 19,6%,

Besarnya nilai korelasi/hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja (R) yaitu sebesar 0,589. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 34,7%.

Bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan antara disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja (R) yaitu sebesar 0,594. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,353 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 35,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Kota Depok (2021), "*Kecamatan Sawangan dalam Angka 2021*", Depok, Badan Pusat Statistik
- Cascio, Wayne F. (2013). "*Managing Human Resources*". Colorado: Mc Graw-Hill.
- Dessler, Gary. (2015). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., J. H., Konopaske, R. (2012). "*Organizations: Behavior, Structure, Processes*". Fourteenth Edition. McGraw-Hill / Irwin. New York
- Handoko, T Hani (2012). "*Manajemen Dalam Berbagai Perspektif*", Jakarta, Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). "*Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal (2014). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*", Jakarta, Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). "*Organizational Behavior*". Fifteenth Edition. Prentice Hall, Pearson Education, Inc. New Jersey
- Simamora, Henry (2014). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta, Bagian

Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi.

Tewal, B. (2017). “*Kinerja Organisasi (Deteminan, Pengukuran dan Aplikasi Riset)*”. Bandung. CV. Patra Media Graindo.

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor

Adji Widodo^{1*}, Lista Kurniawati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

adjijiwi8@gmail.com^{1*}; listakurniawati12@gmail.com²

Received 27 Juli 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Populasi dan sampel berjumlah 75 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisa yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji signifikan (Uji-t Dan Uji-F). Hasil penelitian beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,391 < 1,993$) dan signifikansi 0.169 dengan persamaan regresi $Y = 8,477 + 0,139X_1$. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. ($7,014 > 1,993$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ diperkuat persamaan regresi $Y = 8,477 + 0,572 X_2$. Hasil uji simultan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 38,026 > F_{tabel} 3,122$ dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Diperkuat persamaan regresi $Y = 8,477 + 0,139X_1 + 0,572X_2$.

Kata Kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja pegawai.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of workload on employee performance at the Bogor Regency District Attorney's Office. The population and sample numbered 75 employees. This research method uses associative with a quantitative approach. The analysis used includes: validity test, reability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination test and significant test (t-test and F-test). The results of the workload study did not have a significant effect on employee performance with a calculated value of $< t_{tabel}$ ($1.391 < 1.993$) and a significance of 0.169 with a regression equation of $Y = 8.477 + 0.139X_1$. Work discipline has a positive effect on employee performance with a calculated t value $> t$ table. ($7.014 > 1.993$) and significance of $0.000 < 0.05$ reinforced regression equation $Y = 8.477 + 0.572 X_2$. Simultaneous test results of workload and work discipline had a positive and significant effect on employee work performance with a calculated F_{hitung} value of $38.026 > F_{tabel} 3.122$ and a significance of 0.000 smaller than 0.05. Reinforced regression equation $Y = 8.477 + 0.139X_1 + 0.572X_2$.

Keywords: Workload; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap sektor pemerintah memiliki sumber daya manusia yang berperan penting atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional sehingga peran Pegawai Negeri Sipil sangat penting demi menunjang setiap pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas suatu organisasi. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini dikarenakan pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengkondisikan lingkungan kerja sehingga mereka bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Namun kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2016:1) “manajemen SDM adalah satu bidang dari manajemen meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”. Menurut Hasibuan (2017:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sedangkan menurut Simamora dalam buku Edy Sutrisno (2017:05) “manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Kasmir (2016:6) “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaanm rekrutmrn, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Kinerja Pegawai

Menurut Torang (2012:118) “kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi”.

Menurut Benardin dan Russel (2015:270) “kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyebutkan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) “suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu” Menurut Munandar (2011:385) “beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Sedangkan menurut Paramitadewi (2017) “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit

organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) “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.” Sedangkan menurut Hartatik (2014) “disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Hipotesis

- H₁** Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.
- H₂** Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.
- H₃** Terdapat pengaruh antara beban dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada data-data berupa angka-angka untuk dapat memaparkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana

hubungan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Jumlah populasi dan sampel yaitu 75 pegawai.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, selanjutnya data di analisa menggunakan analisa data uji regresi, uji hipotesis dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Beban Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan serta analisis regresi berganda. Adapun uji kualitas data dipergunakan untuk mengetahui tingkat akurasi suatu data yang terdapat dalam instrumen penelitian, tingkat kualitas dan akurasi suatu instrumen penelitian dapat diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

**Tabel 1.1 Uji Normalitas
Data Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08556840
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.073
	Negative	-.050
Test Statistic	.073	
Asymptotic Significance (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 25 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.477	2.451		3.458	.001		
Beban Kerja	.139	.100	.129	1.391	.169	.790	1.266
Disiplin Kerja	.572	.081	.649	7.014	.000	.790	1.266

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Beban Kerja sebesar 0,790 dan Disiplin kerja sebesar 0,790 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai VIF beban

kerja dan disiplin kerja sebesar 1,266 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 3. Uji Korelasi Berganda Output Summary Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Significance F Change
1	.717 ^a	.514	3.13869	.514	38.026	2	72	.000

a. Predictors: (constant) Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya R koefisien korelasi adalah 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai terdapat hubungan yang kuat yaitu pada interval 0,600 – 0,799 memiliki arti Kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,500 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen

Beban kerja dan disiplin kerja (X) terhadap dependen kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 50% sedangkan sisanya 50% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan, di mana hasil perhitungan dapat disajikan pada tabel 4. berikut.

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.477	2.451		3.458	.001
Beban Kerja	.139	.100	.129	1.391	.169
Disiplin Kerja	.572	.081	.649	7.014	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Uji-F (Simultan)

Uji statistik (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model

regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

Tabel 5. Hasil Uji-F (Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	749.218	2	374.609	38.026	.000 ^b
Residual	709.301	72	9.851		
Total	1458.519	74			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (constant) Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil diperoleh dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun nilai F hitung sebesar 38.026 dan nilai F tabel berdasarkan tabel panduan statistic pada taraf toleransi 5% dengan df 1 ($k-1$) $3-1 = 2$, df ($n-k$) $75-3 = 72$ didapat nilai F tabel sebesar 3.122. Maka dapat diketahui nilai F hitung $> F$ tabel ($38,026 > 3.122$) dan nilai tersebut membuktikan bahwa beban kerja (X_1)

dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji-t (Parsial)

Uji statistik (uji-t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, besaran nilai masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel 6 *output coefficients* sebagai berikut.

Tabel 6. Output Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.477	2.451		3.458	.001
Beban Kerja	.139	.100	.129	1.391	.169
Disiplin Kerja	.572	.081	.649	7.014	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa:

Hasil uji t beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung 1,391 $< 1,993$ dan sig 0,169 $> 0,05$. Artinya tidak

terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung disiplin kerja yaitu 7,014 $> 1,993$ dan sig 0,000 $< 0,05$.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disusun kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Dari hasil perhitungan uji-t dapat diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,391 < 1,993$) dengan nilai signifikan sebesar $0,169 < 0,05$.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Dari hasil perhitungan uji-t dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,014 > 1,993$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Beban Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. Dari hasil perhitungan uji F di diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,026 > 3,122$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zulvean. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Anang Firmansyah, dan Budi W. Mahardika. (2018). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Iriyanti. (2014). *Manajemen*. Bandung: Mardika Group.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses..
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Social*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabet.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, P. Stephen, Mary Coulter. (2014). *Management. Twelfth Edition*. United States : Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Subyantoro, Arief dan FX Suwanto.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Wibowo . (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.
- Adityawarman, dkk. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol.6, No.1.
- Afriliani, F. 2020, Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas pamulang tahun 2017 *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, vol. 5 No. 1 Tahun 2020 P-issn : 2502 -5406 E-issn: 2686 – 2344.
- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R.N, 2019, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP MANADO Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.3 Juli 2019, ISSN 2303-1174.
- Da Silva, Y.O, Aurelia, P.N, Edellya, M.(2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, Vol 11, No 2, Hal 139-150, Oktober 2021.
- Hartono, W., dan Kusuma, M. 2020, Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama) Department of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu *Journal Ekombis Review*, Vol. 8 No. 2 Juli 2020 ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411
- Hurain, B.A, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018 ISSN 2621 – 797X.
- Ilham, F.M dan Muhammad, A. 2020, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* Vol 4 No. 1, Januari 2020 E-ISSN 2580-9695.
- Mangkunegara, dan Octorend, (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. Vol.3. No.8: 318-328.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Derah Kabupaten Tabanan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *Journal Of Management*, Vol. 6, Nomor 6, Tahun 2017, Halaman 3370-3397.
- Saputri, A.D, Dkk. 2021. Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang, *Jurnal nasional manajemen pemasaran dan SDM*, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia.
- Sitompul, S.S., Simamora, F. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
- Suwanto, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, *Jurnal JENIUS*, Vol. 3, No. 1, September 2019.
- Tjiabrata, F.R., Lumanaw B., Dotulong, L.O.H. 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT SABAR GANDA
MANADO Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Jurusan Manajemen Universitas
Sam Ratulangi, *Jurnal EMBA*, Vol.5
No.2 Juni 2017 ISSN 2303-1174.

Zaki, Hammam., dan Marzolina. (2016).
Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi
terhadap Turnover Intention melalui
Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.
Adira Quantum Multifinance Cabang
Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen
Bisnis*. Vol. VIII. No. 3 Sep 2016.

Pengaruh Promosi Dan Kesadaran Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Macs Stationery

Ahmad Maulana Irfanudin^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01868@unpam.ac.id

Received 13 Juli 2022 | Accepted 28 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi dan kesadaran merek terhadap Keputusan pembelian produk alat tulis macs studi kasus PT Pelinda Saranasukses. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dengan metode simple random sampling, dengan total responden sebanyak 100 orang. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi dan kesadaran merek terhadap keputusan pembelian dengan nilai F-hitung > F-Table ($21,355 > 2,81$ dengan kontribusi sebesar 29,4% serta diperkuat dengan persamaan regresi berganda $y = 8,729 + 0,258X_1 + 0,230X_2$. Hasil uji t diperoleh bahwa Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai t-hitung > t-tabel ($4,018 > 1,660$) dan signifikansi $0,000 < 0,1$. Juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesadaran merek terhadap keputusan pembelian dengan nilai t-hitung > t-tabel ($2,278 > 1,660$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$.

Kata Kunci: Promosi; Merek; Keputusan Pembelian

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of promotion and brand awareness on the purchase decision of stationery products macs case study of PT Pelinda Saranasukses. The method used is a descriptive method with a quantitative approach. Sampling using the simple random sampling method, with a total of 100 respondents. Analytical methods in data management are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between promotion and brand awareness on purchasing decisions with the F-table > F-Table value ($21.355 > 2.81$ with a contribution of 29.4% and strengthened by multiple regression equalizations $y = 8.729 + 0.258X_1 + 0.230X_2$. The results of the t-test obtained that Promotion had a positive and significant effect on purchasing decisions with a t-count value > t-table ($4,018 > 1,660$) and a significance of $0.000 < 0.1$. There was also a positive and significant influence between brand awareness on purchasing decisions with a calculated value of > ttable ($2,278 > 1,660$) and a significance value of $0.000 < 0.1$.

Keywords: Promotion; Brand; Buying Decision

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha yang semakin dewasa di masa ini menuntut perusahaan atau pelaku usaha untuk dihadapkan pada persaingan yang demikian ketat. Masa perkembangan zaman yang semakin pesat dan akses komunikasi yang serba cepat membuat kebutuhan manusia menuntut untuk lebih diperhatikan, terlebih dalam tuntutan pelayanan.

Perusahaan yang berorientasi pada hasil produksi khususnya produk-produk yang dikonsumsi pelanggan sehari-harinya memiliki keyakinan bahwa pelanggan atau calon pelanggan akan memilih produk yang memiliki kualitas yang lebih unggul jika dibandingkan dengan produk-produk sejenis yang beredar dipasaran.

PT Pelinda Saranasukses, sejak tahun 1977 telah berdiri dan diakui sebagai salah satu produsen terbesar di Indonesia. PT Pelinda saat ini telah berafiliasi dengan ratusan perusahaan terkemuka di seluruh dunia, dengan konsentrasi produksi pensil favorit keluarga, yang mendorong kreatifitas seseorang untuk menulis, menggambar, sketsa dan mewarnai, dengan Brand besutannya yang paling terkemuka yakni merek MACS Stationery.

Setiap kegiatan pemasaran selalu berupaya untuk memperoleh tingkat kesadaran merek yang lebih tinggi sebagai top of mind. Jika suatu merek tidak berada dalam benak konsumen, merek tersebut tidak dipertimbangkan di benak konsumen. Biasanya merek-merek yang disimpan dalam ingatan konsumen adalah merek yang disukai atau dibenci (Duriyanto dalam Sari dkk, 2017: 205).

Menurut Keller (dalam Winadi, 2017: 3), ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh konsumen sadar terhadap sebuah merek yaitu: 1) *Recall*, yaitu seberapa jauh konsumen dapat mengingat ketika ditanya merek apa saja yang merek ingat. Nama merek yang sederhana, mudah diucapkan, dan memiliki arti yang jelas membuat suatu merek mudah muncul dalam ingatan konsumen. 2) *Recognition*, yaitu seberapa jauh konsumen dapat mengenali

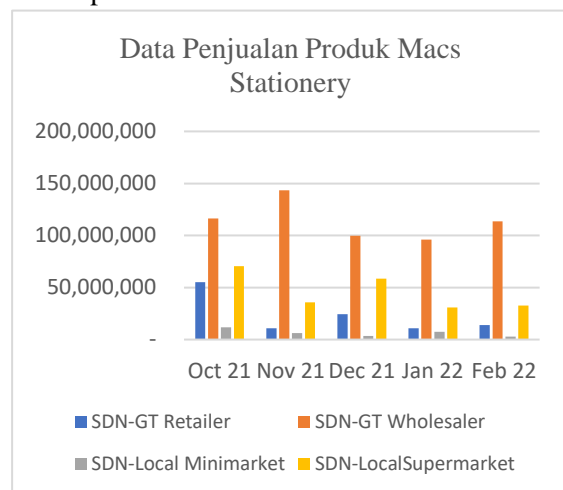
merek tersebut termasuk ke dalam kategori tertentu. 3) *Purchase*, yaitu seberapa jauh konsumen akan memasukkan suatu merek ke dalam alternatif pilihan ketika akan membeli produk/layanan, dan 4) *Consumption*, yaitu seberapa jauh konsumen dapat mengenali suatu merek ketika sedang menggunakan merek pesaing.

Industri alat tulis atau stationery secara mayoritas memenuhi kebutuhan penggunaannya diantaranya alat tulis sekolah, alat tulis kantor, perkakas, kebutuhan event atau acara yang bervariasi jenisnya. Berbagai tempat mulai dari retail, grosir, minimarket hingga supermarket hamper selalu menyediakan produk stationery atau alat tulis yang memang sudah menjadi kebutuhan utama di setiap bidang. Para produsen alat tulis tersebut berkompetisi untuk memenangkan pasar dan mencipta produk-produk baru dengan mengusung keunggulan serta berbagai macam kegiatan promosinya. Walaupun pada kenyataannya setiap produk yang ditawarkan memiliki fungsi yang sama, namun satu hal yang menjadikan tiap-tiap produk berbeda adalah merek atau brand yang melekat pada produk tersebut.

Promosi adalah kegiatan penyampaian informasi dari pengusaha kepada kustomer atau pihak lain dalam channel penjualan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku terkait dengan konsumsi suatu produk atau jasa. Melalui promosi pengiklanan syarikat mengarahkan komunikasi yang persuasif untuk menargetkan pembeli dan orang ramai melalui media yang dipanggil media massa seperti surat kabar, majalah, tabloid, radio, tivi dan surat langsung.

Kegiatan promosi yang diberikan oleh PT Pelinda dalam memasarkan produknya MACS Stationery bervariasi bentuknya dan biasanya diberikan secara bulanan dengan periode promosi yang beragam. Jenis promosi yang diberikan pun bermacam-macam, diantaranya dalam bentuk Strata Discount, dengan pembelian produk jumlah tertentu berbanding lurus dengan besaran discount yang diberikan. Selain itu ada juga pemberian promosi dalam bentuk Bonus barang, kerjasama

bundling suatu produk tertentu, serta support *event* yang dianalisa dapat memikat calon customer serta meningkatkan penjualan. Bentuk acaranya pun bermacam-macam, seperti perlombaan menggambar anak, serta pameran produk Macs Stationery di beberapa Minimarket atau Supermarket ternama di beberapa kota di Indonesia.



Gambar 1. Data Penjualan Produk MACS Stationery 5 (Lima) Bulan terakhir

Dapat dilihat bersama data diatas menunjukkan data penjualan secara keseluruhan produk Macs Stationery mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif, contohnya saja pada 2 (dua) bulan pertama (Oktober s.d. November 2021) pada pasar Retail, terjadi penurunan penjualan signifikan, melihat dari tingkat channel grosir terdapat peningkatan mendekati 50% dari Oktober ke November 2021, tetapi mengalami penurunan signifikan pada akhir tahun 2021, hal yang dilohat cukup mengawatirkan adalah dari sisi channel minimarket, yang dalam penjualannya terlihat menyumbang *revenue* paling kecil dan cenderung menurun dari waktu ke waktu. untuk itu perlu adanya peninjauan kembali berdasarkan data penjualan diatas sehingga kedepannya realisasi *versus* target dapat tercapai.

Keputusan pembelian merupakan serangkaian proses pengambilan keputusan seorang pelanggan akan pembelian, yang mengkombinasikan pengetahuan untuk memilih dua atau lebih alternatif produk yang tersedia yang dipengaruhi oleh beberapa faktor,

diantaranya kualitas, harga, lokasi, promosi, kemudahan, pelayanan dan lain-lain.

Pengambilan keputusan oleh seorang pelanggan untuk melakukan pembelian produk atau jasa diawali dengan adanya kesadaran atas pemenuhan kebutuhan atau keinginan dan menyadari adanya masalah selanjutnya, maka konsumen akan melakukan beberapa tahap yang pada akhirnya sampai pada tahap evaluasi pasca pembelian.

Menurut Kotler (2011), keputusan pembelian adalah tindakan dari konsumen untuk mau membeli atau tidak terhadap produk. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk atau jasa, biasanya konsumen selalu mempertimbangkan kualitas, harga dan produk sudah yang sudah dikenal oleh masyarakat.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, serta melihat peluang dan tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Dan Kesadaran Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Macs Stationery”**.

Kajian Teori Manajemen Pemasaran

“Pengurusan pemasaran adalah proses merancang dan melaksanakan pemikiran, harga, promosi, dan menyalurkan ide, barangan dan perkhidmatan untuk mewujudkan pertukaran yang memenuhi matlamat individu dan organisasi. (Philip Kotler, 2002: 9)”. “Kotler dan Armstrong dalam bukunya Principles of Marketing (2006) mendefinisikan pengurusan pemasaran sebagai seni dan sains memilih pasaran sasaran dan membina hubungan yang saling menguntungkan dengan pasaran-pasaran ini”. “Pengurusan pemasaran adalah aktiviti menganalisis, merancang untuk melaksanakan, dan mengawasi semua aktiviti (program), untuk mendapatkan tahap pertukaran yang baik dengan pembeli sasaran untuk mencapai matlamat organisasi.” (Buchari Alma, 2007: 130)

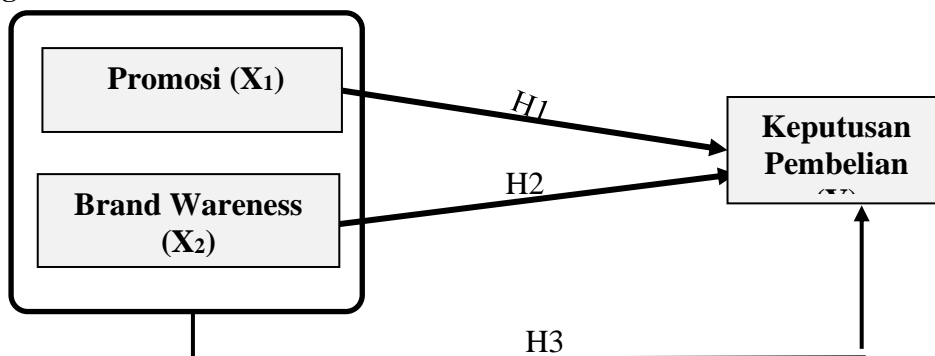
Kesadaran Merek

Kesadaran merek merupakan kemampuan individu mengenali dan mengingat merek dari suatu kategori produk tertentu, dan merupakan dimensi utama dalam ekuitas merek (Keller dalam Juliana dan Sabrina O. Sihombing, 2019: 22).

Menurut Durianto (dalam Sukotjo, 2016: 4), daya ingat konsumen mengenai merek dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi ada empat, yaitu: 1) Puncak Pikiran (*Top of Mind*), adalah merek yang pertama kali diingat oleh responden atau pertama kali disebut ketika responden ditanya tentang suatu produk tertentu, 2) Pengingatan Kembali Merek (*Brand Recall*), adalah mengingat kembali merek yang dicerminkan dengan merek lain yang diingat oleh responden setelah responden menyebutkan merek yang pertama, 3) Pengenalan Merek (*Brand Recognition*), adalah pengenalan merek yaitu tingkat kesadaran responden terhadap suatu merek diukur dengan diberikan bantuan seperti ciri-ciri suatu produk. Dan 4) Tidak Menyadari Merek (*Unaware of Brand*), merupakan tingkat yang paling rendah dari piramida kesadaran merek dimana konsumen tidak menyadari akan adanya suatu merek.

Promosi

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi terhadap

Promosi adalah kegiatan penyampaian informasi dari pengusaha kepada kustomer atau pihak lain dalam channel penjualan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku terkait dengan konsumsi suatu produk atau jasa. Melalui promosi pengiklanan syarikat mengarahkan komunikasi yang persuasif untuk menargetkan pembeli dan orang ramai melalui media yang dipanggil media massa seperti surat khabar, majalah, tabloid, radio, tivi dan surat langsung. Sigit (2007: 101) mengatakan bahwa “Promosi adalah kegiatan perusahaan yang dilakukan untuk memberikan informasi, dan mengingatkan pihak lain mengenai perusahaan dengan produk dan jasa yang ditawarkan”

Keputusan Pembelian

Menurut Peter dan Olson (dalam Yonaliza dan Yulna Dewita Hia, 2014: 108), keputusan pembelian adalah proses pengintegrasian yang mengkombinasikan pengetahuan untuk mengevaluasi dua atau lebih perilaku alternatif dan memilih salah satu diantaranya. Sementara Shciffman dan Kanuk (dalam Sari dkk, 2017: 201) mendefinisikan bahwa keputusan pembelian yaitu keputusan konsumen untuk membeli atau tidak membeli produk atau jasa merupakan pilihan yang penting bagi pemasar.

Keputusan pembelian Produk Macs Stationery

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kesadaran Merek

terhadap Keputusan pembelian Produk Macs Stationery

H₃ : Terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan antara Promosi dan Kesadaran Merek terhadap Keputusan pembelian Produk Macs Stationery

METODE

Metode penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Riset dekriptif digunakan untuk memberikan gambaran terhadap karakteristik pasar, dalam hal ini responden, sedangkan tipe kausal yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas yaitu promosi dan kesadaran merek dengan variabel terikat yakni keputusan pembelian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah customer produk Macs Stationery berjumlah 100 responden yang terdiri dari beberapa channel penjualan yakni Pasar Retail, Pasar Grosir, Minimarket dan Supermarket Lokal. Adapun metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Promosi

Variabel	Inst	(r _{hitung})	(r _{tabel})	Ket
Promosi (X ₁)	P1	0,745	0,196	Valid
	P2	0,620	0,196	Valid
	P3	0,701	0,196	Valid
	P4	0,805	0,196	Valid
	P5	0,304	0,196	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kesadaran Merek

Variabel	Inst	(r _{hitung})	(r _{tabel})	Ket
Kesadaran Merek (X ₂)	KL1	0,648	0,196	Valid
	KL2	0,778	0,196	Valid
	KL3	0,720	0,196	Valid
	KL4	0,407	0,196	Valid
	KL5	0,468	0,196	Valid
	KL6	0,662	0,196	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Keputusan Pembelian

Variabel	Inst	(r _{hitung})	(r _{tabel})	Ket
Keputusan Pembelian (Y)	Y1	0,692	0,196	Valid
	Y2	0,714	0,196	Valid
	Y3	0,626	0,196	Valid
	Y4	0,748	0,196	Valid
	Y5	0,746	0,196	Valid
	Y6	0,683	0,196	Valid
	Y7	0,814	0,196	Valid

Hasil penghitungan melalui aplikasi SPSS menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh butir pernyataan baik untu variabel bebas maupun variabel terikat yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} Sehingga butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

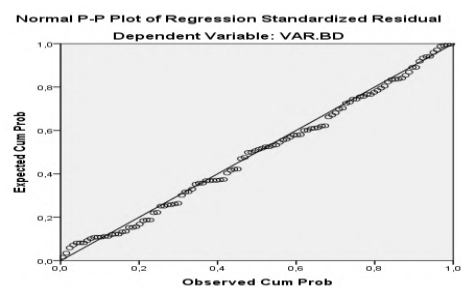
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Promosi (X ₁)	0,681	Reliabel
Kesadaran Merek (X ₂)	0,828	Reliabel
Keputusan Pembelian(Y)	0,810	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha (α) yang cukup besar yaitu lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik Normal P-Plot

Dari hasil pengujian normalitas diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebar dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics				Kesimpulan
	Tollerance	Perhitungan	VIF	Perhitungan	
Promosi	0,763	$0,763 \geq 0,01$	1,311	$1,311 \leq 10,0$	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kesadaran Merek	0,861	$0,861 \geq 0,01$	1,161	$1,161 \leq 10,0$	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* setiap variabel bebas bernilai lebih dari 0,01, dan nilai *Variance Inflation Factor*

(VIF) kedua variabel kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.729	2.465		3.580	.001
VAR.Promosi	.258	.072	.307	4.018	.000
VAR.BA	.230	.101	.194	2.278	.025

a. Dependent Variable: VAR.KeputusanPembelian

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $y = 8,729 + 0,258X_1 + 0,230X_2$. Yang berarti:

- Nilai konstanta sebesar 8,729 diartikan bahwa jika variabel Promosi dan Kesadaran Merek konstan, maka keputusan pembelian hanya akan bernilai sebesar 8,729 point.
- Nilai variabel X1 dan X2 positif dengan nilai masing-masing 0,258 dan 0,23 yang memperlihatkan proporsi masing-masing terhadap variabel terikatnya memengaruhi secara positif dan signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484	.234	.227	2.387

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai Koefisien R² sebesar 0,234. Artinya korelasi Promosi dan kesadaran merek terhadap Keputusan Pembelian sebesar 0,234. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,234 antara variabel promosi, dan kesadaran merek terhadap Keputusan Pembelian.
- Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,227. Data tersebut mengindikasikan bahwa promosi dan kesadaran merek terhadap Keputusan Pembelian memberikan kontribusi sebesar 22,7%.

Uji t

Tabel 8. Tabel Perbandingan Uji t Setiap Variabel

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Promosi	0.258	4.018	1,660	0.001	H ₀ ditolak, H ₁ diterima
Kesadaran Merek	0.230	2.278	1,660	0.025	H ₀ ditolak, H ₁ diterima

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Metode dalam penentuan ttabel menggunakan ketentuan tingkat signifikansi 5% dengan $df = n - k$ (pada penelitian ini nilai $df = 100 - 1$ adalah 99), sehingga didapatkan nilai $t_{tabel} = 1,660$.

Dari hasil penelitian ini variabel Promosi (X₁) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y), berdasarkan uji t pada tabel diatas $t_{hitung} (4.018) > t_{tabel} (1,660)$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya hasil analisis data mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Promosi (X) terhadap

keputusan pembelian (Y), hal ini berarti bahwa semakin meningkat Promosi, meningkat pula Keputusan Pembelian. Variabel kesadaran merek (X₂) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y), berdasarkan uji t pada tabel diatas $t_{hitung} (2.278) > t_{tabel} (1,660)$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya hasil analisis data mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan antara kesadaran merek (X₂) terhadap keputusan pembelian (Y), hal ini berarti bahwa semakin meningkat kesadaran merek, meningkat pula Keputusan Pembelian

Uji Simultan (F)

Tabel 9 Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322.089	3	107.363	23.335	.000 ^b
Residual	496.911	97	4.601		
Total	819.000	100			

a. Dependent Variable: VAR.BuyDecison

b. Predictors: (Constant), VAR.Promo, VAR.BA

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Dari output data diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23.335 dengan signifikansi 0,000 dan F_{tabel} sebesar 2,70 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Promosi dan kesadaran merek bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian Produk MACS Stationery karena nilai signifikan yakni 0,001, dibawah (lebih kecil dari) level of significant 0,05 dan nilai t hitung (4,018) > nilai t tabel (1,660) dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi Promosi bernilai positif, yaitu 0.258 yang menunjukkan setiap peningkatan promosi sebesar satu satuan akan meningkatkan Keputusan Pembelian

sebesar 0.258 atau bisa dikatakan juga peningkatan keputusan pembelian sebesar 25,8%.

2. Kesadaran merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian Produk MACS Stationery karena nilai signifikan yakni 0,025, dibawah (lebih kecil dari) level of significant 0,05 dan nilai t hitung (2,278) > nilai t tabel (1,660) dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi Promosi bernilai positif, yaitu 0.258 yang menunjukkan

setiap peningkatan promosi sebesar satu satuan akan meningkatkan Keputusan Pembelian sebesar 0.23 atau bisa dikatakan juga peningkatan keputusan pembelian sebesar 23%.

- Promosi dan kesadaran merek, berpengaruh secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan secara terhadap Keputusan pembelian karena nilai signifikan (0,000) dibawah (lebih kecil dari) level of significant 0,05 dan nilai F hitung (23,335) > nilai F tabel (2,70) dengan besarnya pengaruh Promosi dan kesadaran merek terhadap Keputusan Pembelian produk MACS Stationery.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari Alma, (2007), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung
- Fandy Tjiptono, (2008). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta.:Andi.
- Ghozali, Imam. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP Undip Semarang.
- Irfanudin, Ahmad. (2020). *Manajemen Pemasaran, Konsep dasar dan Strategi*. CV. AA. RIZKY. Banten.
- Kotler, Philip & Gary Armstrong. (2015). *Principles of Marketing. 15e Global Edition*. Pearson
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. (2012). *Marketing Management, Edisi 14*, New Jersey: Prentice-Hall Published
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. (2016). *Marketing Management, 15th Edition*, Pearson Education, Inc.
- Lovelock and Wright. (2011). *Principle of Service Marketing and Management*. Prentice Hall Inc, Upper Saddle River, New Jersey. USA.
- Lupiyoadi, Rambat. (2001). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani. A. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa Edisi 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Parasuraman, Valarie A. Zeithaml and Leonard L. Berry (1998). *Reassessment of expectation as a comparison standard in measuring service quality: Implication for further research*. Journal of Marketing. Chicago. Vol.58, No. 1
- Rangkuti, Freddy. (2016). *Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rambat Lupiyoadi dan A. Hamdani, (2008), *Manajemen Pemasaran Jasa*, Salemba Empat, Jakarta
- Riduwan, (2010), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta Bandung
- Sugiono, (2003), *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabet, Bandung
- Sugiono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Tjiptono, Fandy, (2008), *Bauran Pemasaran Jasa*, bayu Media, Jawa Timur
- Tjiptono, Fandy dan Gregorious Candra. (2005). *Service, Quality, and Satisfaction*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Vanessa, Gaffar. (2013). *Customer Relationship Management and Marketing Public Relation*. Alfabeta. Bandung

Jurnal Ilmiah Mahasiswa

JIMAWA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA): *Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan*, adalah jurnal independen yang berisi hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bidang Ilmu Ekonomi. Terbit tiga kali dalam setahun (Maret, Juli, dan November). Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya guna dimuat pada **JIMAWA** edisi perdana Vol.2 No.3 November 2022. **JIMAWA** mengikuti format penulisan sebagaimana yang ditentukan dalam pedoman Akreditasi Jurnal Nasional (Arjuna) Kemenristekdikti RI.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN :

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi : Judul, Nama lengkap penulis, Instansi Penulis, Email, Abstrak (Indonesia/Inggris), Kata-kata kunci, PENDAHULUAN, METODE, HASIL dan PEMBAHASAN, SIMPULAN serta DAFTAR PUSTAKA.
4. Artikel dikirim dalam bentuk *Microsoft Word* melalui *submission*.
5. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan kepada **Sugeng Widodo** (0819 0807 7567) dan **Diana Azwina** (0878 0942 7028)
6. *Template* Penulisan dalam bentuk *Microsoft Word* dapat di *download* pada *link* Jurnal Ilmiah Mahasiswa (**JIMAWA**) <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index>.

KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

Penyunting berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang masuk. Untuk informasi kepastian proses selanjutnya akan diberitahukan kepada penulis. Substansi tulisan atau artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.

Alamat Redaksi

Jurnal Ilmiah Mahasiswa (**JIMAWA**):

Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan.

Jalan Surya Kencana No. 1 Pamulang, Tangerang Selatan,
Banten 15417,

Telp. 021-7412566 Fax. 021-7412566,

Link Web : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/>

e-mail : jimawa@unpam.ac.id.

Kontak Person : 081386165113

CALL FOR PAPERS

