



Volume 1 Nomor 2, Jan-April. 2023



Jurnal Manajemen & Pendidikan **JUMANDIK**

www.lap4bangsa.org

JUMANDIK

Volume 1

Nomor 2

Hal. 97 - 190

Tangerang Selatan
Jan-April 2023

P-ISSN : 2963-8755
E-ISSN : 2963-2684

LEMBAGA PENDIDIKAN, PENELITIAN DAN PENGABDIAN PUTRA BANGSA

Jalan Surya Kencana No. 32 Pamulang, Tangerang Selatan,
Banten 15417, Telp. 021-7440839 e-mail: admin@lap4bangsa.org

Jurnal Manajemen & Pendidikan **JUMANDIK**

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684

Vol. 1, No. 2, Januari 2023

<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jmep/index>

Jurnal Manajemen & Pendidikan [**JUMANDIK**]

terbit tiga kali setahun pada bulan September, Januari, dan Juni.

Naskah JMP merupakan tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah dalam bidang Ilmu Manajemen (Sumber Daya Manusia, Pemasaran, Keuangan, Bisnis) dan Pendidikan

Dewan Redaksi

Chief of Editor

Supatmin, S.E., M.M. (ID Scholar: C34ZWMAAAAJ), Universitas Pamulang

Journal Manager

Drs. Gatot Kusjono, M.M.(ID Scopus: 57219986237), Universitas Pamulang

Editor Board

Suprianto, SPd. M.M. (ID Scholar: dnO2jvwAAAAJ), Universitas Pamulang

Kusworo. M.M. (ID Scholar: yJmihnAAAAAJ), Universitas Pamulang

Zackharia Rialmi, S.IP., MM., CHRP (ID Scholar ID : WP97Y9IAAAAJ)

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia)

Jeni Andriani, S.E., M.M (Scholar ID: 5mHxvegAAAAJ), Universitas Pamulang

Sugeng Widodo, S.E., M.M (Scholar ID: 8s8AOVAAAAAJ),

Universitas Pamulang

Feb Amni Hayati, S.PI., M.M (Scholar ID: lZkfxLsAAAAJ) , Universitas Pamulang

Reviewer

Drs. Sunanto, Apt., M.M (ID Scholar: bLUI9RQAAAAJ), Universitas Pamulang

Dr. Sri Retnaning Sampurnaningsih, B.Sc., M.Sc (ID Scholar: E6g3yYoAAAAJ),

Universitas Pamulang

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T.,M.M. (ID Scopus: 57212464507), Universitas Pamulang

Dr. Sunarta, S.E,M.M (ID Scholar: Iof8iSYAAAAJ), UHAMKA, Jakarta

Alamat Redaksi:

Jalan Surya Kencana No. 32 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten 15417 Telp. 021-7440839

e-mail: Jumaditas.jmp@gmail.com **web-site:** www.lap4bangsa.org

Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]

diterbitkan **Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra Bangsa (LAP4B)**

sejak September 2022; 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 Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]**. Jurnal ini merupakan Jurnal Ilmiah di bidang: Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan yang diterbitkan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.

Tim redaksi mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga **Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]** pada Vol. 1, No. 2, Januari 2023 ini dapat terbit sesuai jadwal. 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 <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jmeb/index> atau ke alamat redaksi diharapkan mengikuti format panduan penulisan jurnal yang telah kami sampaikan.

Akhirnya, kami berharap semoga **Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]** 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 ini.

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

Wassalamu 'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Redaksi

DAFTAR ISI

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 1, No. 2, Januari 2023 (97-190)
©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan
<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jmeb/index>

Jurnal Manajemen & Pendidikan
JUMANDIK

Dewan Redaksi	ii
Pengantar Redaksi	iii
Daftar Isi	iv
Kompensasi dan Disiplin Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan	
<i>Desi Linata, Ritta Linawatty & Akhmad Kawakibi</i>	97-107
Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat	
<i>Pancagaluh Ratnasih & Caturgaluh Ratnagung</i>	108-118
Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama	
<i>Budhi Prabowo & Elizabeth Tika Kristina Hartuti</i>	119-128
Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid pada PT Paragon Teknologi Kabupaten Tangerang.	
<i>Suroto, Ratnawati, & Yanurianto</i>	129-141
Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Apotek K24 Bintaro	
<i>Hafizh Khaerudin, Hadirman Waruwu & Muhammad Hanif Ibrahim</i>	142-152
Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ	
<i>Senen, Frans Bonar Sihite & Lilis Suryani</i>	153-159
Determinasi Capital Adequacy Ratio dan Biaya Operational Pendapatan Operasional Dampaknya terhadap Return on Asset pada PT Bank Negara Indonesia Tbk, Periode 2011-2021	
<i>Khayatun Nufus, Krisnaldi & Supatmin</i>	160-170

**Determinasi Kepemimpinan dan Pengawasan Dampaknya terhadap
Disiplin Kerja Karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta**

Nazmah Auliani Dewi, Sri Astuti & Abdul Wahab 171-181

**Pengaruh Promosi Penjualan dan *Store Atmosphere* terhadap
Keputusan Pembelian di Toko Alfamart Serpong**

Mahnun Mas'adi & Ahmad Nurhadi 182-190

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684

JUMANDIK, Vol. 2, No. 1, Januari 2023 (97-107)

©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian

Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Kompensasi dan Disiplin Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan

Desi Linata¹, Ritta Linawatty², Akhmad Kawakibi³

Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan

deslin.linata@gmail.com, ritta.linawatty07@gmail.com, jhonbecko5@gmail.com

Received 2 Desember 2022 | Revised 15 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja pegawai Non ASN pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel mempergunakan rumus slovin dengan diperoleh sampel sebanyak 77 responden. Adapun populasi yang dipergunakan adalah karyawan Non ASN di lingkungan Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jakarta Selatan. Adapun analisis data yang dipergunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapun Hasil uji t (parsial) diperoleh kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN, sedangkan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN. Hasil uji F (simultan), Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN.

Kata kunci: Kompensasi; Disiplin; Produktifitas

Abstract. This study aims to determine the impact of Compensation and Discipline on the work productivity of non-ASN employees at the Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jakarta Selatan, either partially or simultaneously. This type of research is descriptive qualitative. The sampling technique used the slovin formula with a sample of 77 respondents. The population used is Non ASN employees in the Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jakarta Selatan. The data analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the t (partial) test show that compensation has an effect on Work Productivity of Non ASN Employees, while Discipline has an effect on Work Productivity of Non ASN Employees. The results of the F test (simultaneous), Compensation and Work Discipline affect the Work Productivity of Non ASN Employees.

Keywords: Compensation; Discipline; Productivity

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menuntut segala sesuatu dilakukan dengan cepat dan tepat. Hal ini membuat setiap pekerjaan harus dengan segera dilaksanakan dengan tuntas dan

memenuhi target kerja. Baik perusahaan maupun instansi harus berusaha untuk mencari dan berinovasi terkait terobosan-terobosan baru guna mencapai tujuan yang diinginkan, dengan menggunakan konsep-konsep manajemen yang



baik dan tepat. Menurut Handoko (2013:8) “Manajemen adalah proses perencanaan perorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan terdiri dari berbagai jabatan dan ada 2 (Dua) status kepegawaian di dalamnya. Ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak (Non ASN/PNS). Jumlah pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan terdiri dari 335 orang untuk pegawai kontrak dan 85 orang untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS/ASN). Ada pegawai kontrak yang memiliki masa kerja cukup lama tetapi status kepegawaian dan karir belum mengalami perubahan. Sehingga dari segi pendapatan belum mengalami peningkatan. Dari segi produktivitas kerja, yang penulis amati masih banyak pegawai memiliki produktivitas kerja yang kurang baik. Instansi berupaya mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Tidak tercapainya target kerja menandakan bahwa kurang maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun masalah yang timbul di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan, terkait produktivitas kerja seperti seringnya ditemui absensi kerja pegawai yang kurang baik yang menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dan tidak selesai pada waktunya, kurangnya daya dukung sarana

dan fasilitas kerja seperti jaringan komputer dan perangkat komputer yang tidak kompatibel, dan kurangnya sosialisasi sesama rekan kerja merupakan contoh faktor yang menjadikan produktivitas kerja pegawai tidak maksimal. Juga anggapan pegawai kontrak yang penulis temui di lapangan tentang kompensasi yang mereka terima. Mau bekerja overtime maupun sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, memiliki masa kerja yang cukup lama maupun baru (new hire), kompensasi yang diterima jumlahnya sama dan tidak ada penambahan sehingga membuat pegawai kontrak melakukan pekerjaannya tidak sebagaimana mestinya yang sudah diatur dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait lama waktu pengerjaan berkas.

Menurut Mulyadi (2015:101) “produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Salah satu faktor yang memiliki peran penting terhadap keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan atau instansi yaitu dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat kepada pegawainya”. Dimana pemberian kompensasi terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kompensasi menurut Hasibuan (2018:128) adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Pada dasarnya setiap individu memiliki kebutuhannya dalam hidupnya dan kebutuhan tersebut berbeda-beda. Salah satu cara yang dilakukan atau ditempuh individu dalam memenuhi kebutuhannya adalah dengan bekerja. Dengan bekerja harapan utama Ketika seseorang bekerja ialah mendapatkan upah atau pembayaran sejumlah uang atas apa yang sudah dikerjakannya.

Menurut Sutrisno (2016:84) menyatakan bahwa "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Banyak upaya yang dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, tidak hanya terhadap pegawai kontrak pun juga berlaku terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS/ASN) yang bekerja di instansi terkait. Namun masih banyak kendala yang dihadapi instansi dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan serta kurangnya rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi sangat bergantung terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Semakin berkualitas SDM yang dimiliki maka akan semakin baik reputasi dan eksistensi yang dimiliki perusahaan atau instansi tersebut. Sebuah perusahaan atau instansi bisa saja mengalami kemunduran karena kualitas SDM yang dimiliki kurang kompeten. Oleh karena itu setiap perusahaan atau instansi harus melakukan pembinaan terhadap pegawainya

agar kualitas SDM yang dimiliki semakin baik demi keberhasilan perusahaan atau instansi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh perihal **"Kompensasi dan Disiplin dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan"**.

Penelitian Terdahulu

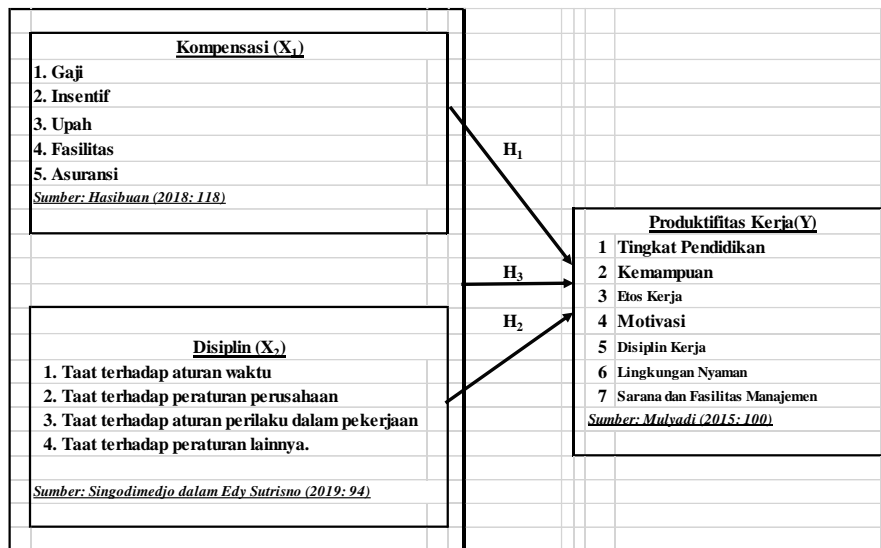
1. Christyanti Andisi dan Yantje Uhing, 2018 Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Penelitian Zakaria Yahya, 2018 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara
3. Andi Battary Citta, 2019 Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
4. Dian Irma Aprianti, 2016 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance and Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Kompensasi dan Disiplin

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. 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 Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja secara parsial.

H₂= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Produktivitas secara parsial.

H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Administrasi Jakarta Selatan dengan jumlah populasi 321 dengan metode slovin dan didapat populasi 77 responden dengan 3 Variabel. Dengan menggunakan metode slovin didapat sampel 77 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada retailer. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Kerja (Y)	.088	77	.200*	.973	77	.095

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas pada sample signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.806	2.967		2.968	.004		
Kompensasi (X1)	.354	.092	.390	3.862	.000	.571	1.817
Disiplin (X2)	.432	.098	.446	4.419	.000	.571	1.817

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multi-kolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Kompensasi sebesar 0,571 dan Disiplin sebesar 0,571 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Kompensasi sebesar 1,817 dan variabel Disiplin sebesar 1,817 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.870	1.737		1.078	.286
Kompensasi (X1)	-.052	.055	-.150	-0.957	.343
Disiplin (X2)	.054	.058	.145	.925	.359

a. Dependent Variable: RES2

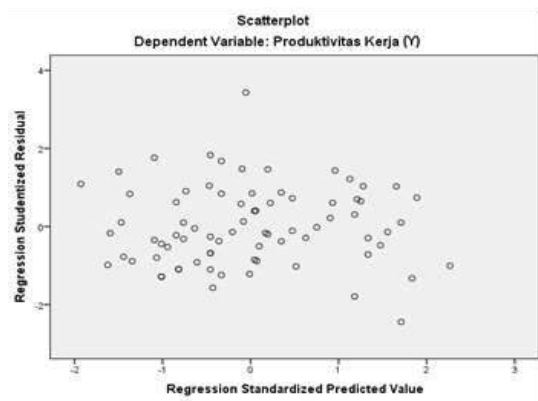
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,343 dan Disiplin (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,359 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi

variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2022
Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Variabel Kompensasi (X1) Disiplin (X2) Produktivitas Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.806	2.968		2.989	.005
	Kompensasi (X1)	.355	.093	.391	3.863	.000
	Disiplin (X2)	.433	.099	.447	4.420	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 8,806 + 0,355X1 + 0,433X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 8,806 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin (X2) tidak dipertimbangkan maka Produktivitas Kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,806 point.
2. Nilai Kompensasi (X1) 0,355 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan

terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,355 point.

3. Nilai Disiplin (X2) 0,433 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,433 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Kompensasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.881	2.938		5.068	.000
	Kompensasi (X1)	.627	.077	.690	8.233	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,881 + 0,627X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 14,881 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 14,881 point.

2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,627 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,627 point.

**Tabel 6. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.744	3.033		4.200	.000
Disiplin (X_2)	.684	.078	.707	8.669	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,744 + 0,684X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 12,744 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 12,744 point.
- b. Nilai koefisien regresi Disiplin (X_2) sebesar 0,684 diartikan apabila konstanta tetap dan

tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,684 point.

Uji f (simultan)

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

**Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.780	2	304.890	52.015	.000 ^b
	Residual	433.753	74	5.862		
	Total	1043.532	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin (X_2), Kompensasi (X_1)
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($52,015 > 2,730$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$).

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Kompensasi dan Disiplin terhadap perubahan variabel dependen Produktivitas Kerja

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.574	2.422

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,585 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-58,5\%) = 41,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Hasil uji parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan $t_{hitung} 8,233 > t_{tabel} 1,992$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andisi ; Uhing (2018) “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara” yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Hasil uji parsial Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan $t_{hitung} 8,669$

$> t_{tabel} 1,992$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi” yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji simultan Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan nilai $f_{hitung} (52,015) > f_{tabel} (2,730)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2016) “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim” yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

Kompensai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 8,233 > t_{tabel} 1,992$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 8,669 > t_{tabel} 1,992$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan dengan nilai $f_{hitung} (52.015) > f_{tabel} (2.730)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2014). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kelima ed.). Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko. (2013). Manajemen: Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Khairun Nisa, R. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan. Medan: Universitas Medan Area.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Putra Surya Gemilang Cabang BSD). Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, A. A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit In Media.
- Santoso, S. (2015). SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2015). Pengantar Manajemen Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Yulianti, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ibis Styles Jakarta Mangga Dua Square. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Ahidin, U. (2015). Membangun Kepuasan Pelanggan Melalui Kualitas Produk Tape Ketan Daun Jambu Di Kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang , 3(1), 57-78.

- Aprianti, D. I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim. Jurnal Ekonomika (Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah)-EKONOMI-UWGM , 5(2), 75-83.
- Christyanti, A., & Yantje, U. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA , 6(4), 2748 – 2757.
- Citta, A. B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. Jurnal Niara , 11(2), 111.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. At-Tajdid , 1(1), 6.
- Dewi, R. R. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pasien Pengguna BPJS Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya , 18(2), 146-156.
- Paeno. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Unpam , 1(3), 290-306.
- Roza, N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Manfaat Pemberian Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Jurnal e-Proceeding of Management , 6(1), 269.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. Jurnal Ilmiah SIMANTEK , 2(3), 115.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis , 17(1), 124-137.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak Unpam , 1(1), 66-82.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Rotinsulu, J. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA , 5(2), 2070 - 2078.
- Yahya, Z. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya , 2(1), 41-48.

Yulianti, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ibis Styles Jakarta Mangga Dua Square. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 1, Januari 2023 (108-118)
©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat

Pancagaluh Ratnasih¹, Caturgaluh Ratnagung^{2*}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen00737@unpam.ac.id, dosen00104@unpam.ac.id*

Received 2 Januari 2023 | Revised 8 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seltech Utama. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode Analisa data yang digunakan meliputi: Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi), Uji Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T (parsial) & Uji F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan diperoleh $t_{hitung} = 5,760 > 3,15$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Seltech Utama.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja

Abstract. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT Seltech Utama. The method in this research is quantitative. Data analysis methods used include: Classical Assumption Test (Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity and Autocorrelation), Simple and Multiple Linear Regression Tests, Coefficient of Determination Tests, T Test (partial) & F Test (simultaneous). The results of this study indicate that simultaneously the variables Work Discipline and Work Environment have a significant effect on Employee Performance by showing that the t_{count} is $5.760 > 3.15$ with a significance value of $0.005 < 0.05$, so it can be concluded that Work Discipline and Work Environment simultaneously influence on Employee Performance of PT Seltech Utama.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era sekarang, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia di tuntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Menurut (Prasadja Ricardianto 2018:15) menyatakan bahwa: “Manajemen

Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.



Pada awal pengamatan yang penulis lakukan di PT Seltech Utama yaitu kinerja para pegawai masih kurang optimal sehingga tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Ini menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan kurang dan perlu di perbaiki maupun di awasi agar keseriusan karyawan dalam berkeja bisa di tingkatkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin kerja.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016: 335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume data absensi Karyawan PT Seltech Utama yang dihimpun data 3 tahun terakhir yaitu 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Disiplin Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Unsur Disipliner Absensi Karyawan			Total	Prosentase (%)
		Sakit	Izin	Alpha		
2019	72	6	4	7	17	23
2020	68	14	11	3	28	42
2021	64	8	6	4	18	28

Sumber: *Data primer diolah Karyawan PT Seltech Utama.*

Kriteria: 100-90 = SB (Sangat Baik) 90-80 = CB (Cukup Baik) 80-70 = B (Baik) 70-64 = KB (Kurang Baik)

Berdasarkan data absensi dari tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat tingginya jumlah absensi para karyawan di PT Seltech Utama. Berdasarkan jumlah karyawan tahun 2019 sebanyak 72 karyawan, total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 17 dengan presentase sebanyak 23%. Tahun 2020 sebanyak 68 karyawan, total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 28 karyawan dengan presentase sebanyak 42%, sedangkan ditahun 2021 total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 64 karyawan, total keseluruhan absensi 18 dengan presentase sebanyak 28%. PT Seltech Utama mengalami sedikit penurunan pada tingkat absensinya. Hal ini membuktikan bahwa PT Seltech Utama masih terdapat ketidaksiplinan pada hal aturan waktu yang tentunya dapat berdampak pada kinerja karyawannya. Ketidakhadiran karyawan

merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kinerja yang menyebabkan perfoma tim dapat menurun. Selain ketidakdisiplinan karyawan memang beberapa karyawan PT Seltech Utama menghadapi situasi pandemi yang sedang dirasakan seluruh indonesia. Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga mempengaruhi faktor kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja dalam perusahaan. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas” Lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik

merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi psikis karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan

kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Berikut adalah data survei lingkungan kerja PT Seltech Utama.

Tabel 2. Pengukuran Data Survei Lingkungan Kerja PT Seltech Utama

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			Karyawan
			Ya	Tidak	%	
1	Pencahayaayan	Apakah ruangan kerja memiliki pencayayaan yang cukup?	50	14	78	64
2	Sirkulasi udara	Apakah lingkungan kerja memiliki udara	44	20	69	64
3	Suara bising	Apakah lingkungan kerja bebas terhadap tingkat kebisingan	42	22	66	64
4	Penggunaan warna	Apakah pewarnaan di area kerja dalam keadaan baik?	55	9	86	64

Sumber: Hasil survey 64 karyawan pada Karyawan PT Seltech Utama

Kriteria : 100-90 = SB (Sangat Baik) 90-80 = CB (Cukup Baik) 80-70 = B (Baik) 70-64 = KB (Kurang Baik)

Berdasarkan data pada tabel di atas, pengukuran data survei lingkungan kerja pada PT Seltech Utama yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Penggunaan Pencahayaayan 78%, Sirkulasi udara 69%, Suara bising 66%, Penggunaan warna 86%.

PT Seltech Utama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi perdagangan besar yang memegang beberapa pabrik untuk memasok barang yang dibutuhkan yaitu Turbo Pro, Ingersoll Rand dan Sodaca yang memproduksi peralatan AC, Air Kompresor, Pengering dan Penyaluran Udara. Dengan tingkat kompetisi yang semakin marak dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses penerapan

disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dari perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tambah sendiri bagi PT Seltech Utama Jakarta Barat dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang serupa. Dikarenakan PT Seltech Utama bergerak dibidang distribusi, maka aspek sumber daya manusianya harus sangat diperhatikan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara maksimal dan ikut mempengaruhi pencapaian kinerja lainnya dalam perusahaan. Sebagai data pencapaian target PT Seltech Utama ada periode tahun 2019 sampai dengan 2021 sebagai ukuran kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Data Pencapaian Target Kinerja PT Seltech Utama Periode 2019-2021

Kategori Pabrik	Tahun		
	2019	2020	2021
Turbopro	Rp. 9.500.000.000 (95%)	Rp. 7.640.000.000 (76%)	Rp. 6.500.000.000 (65%)
Ingersolrand	Rp. 8.000.000.000 (80%)	Rp. 7.400.000.000 (74%)	Rp. 7.000.000.000 (70%)

Kategori Pabrik	Tahun		
	2019	2020	2021
Sodeca	Rp. 7.500.000.000 (75%)	Rp. 7.200.000.000 (72%)	Rp. 6.800.000.000 (68%)

Sumber : Data primer diolah PT Seltech Utama.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pendapatan yang paling rendah pada tahun 2021, di barang Turbopro mendapatkan 65% yang semulanya 95%, barang Ingersolrand mendapatkan 70% yang semulanya 80% dan untuk barang Sodeca mendapat 68% yang semulanya 75%. Hal tersebut terjadi penurunan omset penjualan karena dampak pandemi covid-19 sangat terlihat jelas berpengaruh terhadap bagaimana penjualan di PT Seltech Utama.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di PT Seltech Utama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi perdagangan besar yang memegang beberapa pabrik untuk memasok barang yang dibutuhkan yaitu Turbo Pro, Ingersoll Rand dan Sodeca yang memproduksi peralatan AC, Air Kompresor, Pengering dan Penyaluran Udara., yaitu karyawan yang mangkir, dan seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan. Kenyataan yang terjadi di Berdasarkan alur penulis, tersebut bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Disiplin menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna

mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan Lingkungan Kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak Disiplin dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila disiplin kerja bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya disiplin dan lingkungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Seltech Utama”**

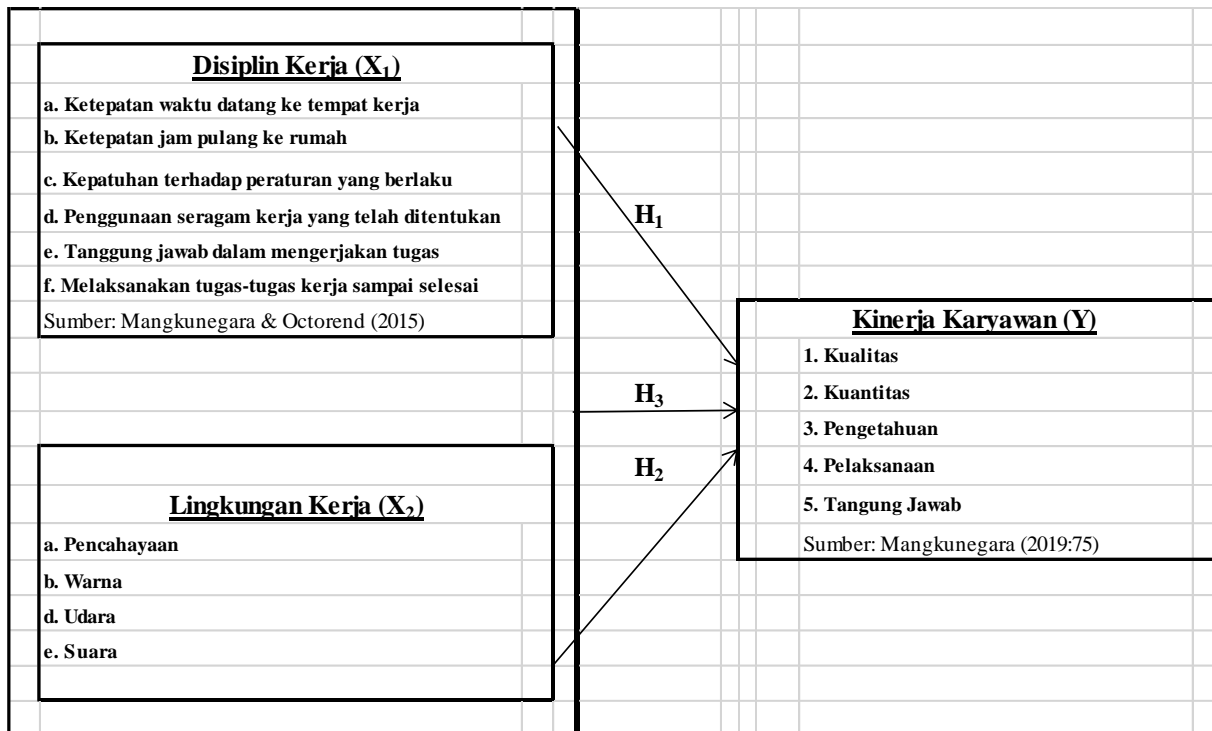
Penelitian Terdahulu

1. Andi Battary Citta, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
2. Safitri Indriani, 2015 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture.
3. Rizon Pranata, 2014 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance.

4. Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, 2016 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat. Kerangka berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

- H₁**= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H₂**= Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H₃**= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat dengan jumlah Sampel 64 dengan metode sampling jenuh dengan 3 Variabel. Dengan menggunakan metode sampling jenuh dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden atau karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

UnstandardizedResidual		
N		64
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5.09589108
Most Extreme	Absolute	.096
Differences	Positive	.074
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas pada sampel signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	CollinearityStatistics	
	B	Std.Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	12.562	7.981			1.574	.121		
DisiplinKerja	.250	.119	.251		2.106	.039	.971	1.030
1 LingkunganKerja	.464	.156	.355		2.981	.004	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

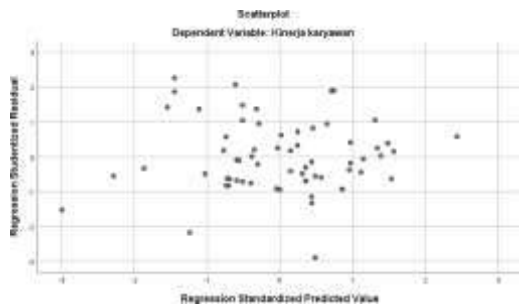
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multi-kolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,971 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,971 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 1,030 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,030 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2022
Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda
 Variabel Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.562	7.981		1.574	.121
	Disiplin Kerja (X1)	.250	.119	.251	2.106	.039
	Lingkungan Kerja (X2)	.464	.156	.355	2.981	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,562 + 0,250X_1 + 0,464X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 12,562 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,562 point.
2. Nilai Disiplin Kerja (X1) 0,250 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan

mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,250 point.

3. Nilai Lingkungan Kerja (X2) 0,464 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,464 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.088	5.732		5.249	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.189	.124	.190	1.528	.132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 30,088 + 0,189 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 30,088 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,088 point.

2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,189 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,189 point.

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.795	5.057		5.101	.000
Lingkungan Kerja (X_2)	.408	.157	.313	2.591	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,795 + 0,408X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 25,795 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,795 point.
- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,408 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada

variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,408 point.

Uji f (simultan)

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

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.947	2	154.473	5.760	.005 ^b
	Residual	1635.991	61	26.820		
	Total	1944.938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($5,760 > 3,150$), hal ini juga diperkuat

dengan $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh

variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.131	5.179

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

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,159 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 15,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-15,9\%) = 84,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kerja dengan $t_{hitung} 2,106 > t_{tabel} 1,670$, dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Battary Citta, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 2,981 > t_{tabel} 1,670$, dengan nilai signifikan $0,004$

$< 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriani (2015) "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture." yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan nilai $f_{hitung} (5,760) > f_{tabel} (3,150)$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat" yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat dengan $t_{hitung} 2,106 > t_{tabel} 1,670$, dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat dengan $t_{hitung} 2,981 > t_{tabel} 1,670$, dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat dengan nilai $f_{hitung} (5,760) > f_{tabel} (3.150)$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andra Tersiana (2018) Metode Penelitian. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta Bintoro dan Daryanto. 2017. "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1 Yogyakarta : Gava Media." Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo, Suparno, 2015, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar Farida, Umi. & Sri Hartanto (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- G.R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia"
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru"
- Handoko. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung:
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Hartatik, Puji Indah. (2014). "Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku"
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu."
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- M. Manullang., 2018., “Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.”
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara”
- Marwansyah. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.”
- Norianggono, Hamid dan Ika Ruhana. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Tengah Nusra di Surabaya)”.
- Priyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryono. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2014.” Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.”
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke tujuh. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2023 (119-128)
©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama

Budhi Prabowo¹, Elizabeth Tika Kristina Hartuti^{2*}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02034@unpam.ac.id, dosen01503@unpam.ac.id*

Received 2 Januari 2023 | Revised 8 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Menguji Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persona Prima Utama. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan tehnik analisis data dengan uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji thitung dan uji Fhitung. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Persona Prima Utama dengan pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan regresi di peroleh hasil $Y = 1,083 + 0,104X_1$ yang menunjukkan bahwa pada saat Pelatihan (X_1) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (Y) akan bernilai 1,083. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,104 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Pelatihan sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,104 satuan. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} 0,970 < t_{tabel} 1,673$ dan tingkat $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Karena t_{hitung} nilainya positif tapi lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan (X_1) tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Persona Prima Utama.

Kata kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to examine training and work discipline on employee performance at PT Persona Prima Utama. This type of research is descriptive qualitative. Data collection techniques by means of questionnaires, and data analysis techniques with instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination and tcount tests and Fcount tests. The Effect of Training on Employee Performance at PT. Persona Prima Utama with hypothesis testing (H1) has proven that there is an effect of training on employee performance. Based on the regression calculation, the result is $Y = 1.083 + 0.104X_1$ which shows that when training (X_1) is zero, then employee performance (Y) will be worth 1.083. While the b value is 0.104 indicating that when there is an increase in training by one unit, employee performance will increase by 0.104 units. Through the results of the calculations performed, the tcount value is $0.970 < t_{table} 1.673$ and the t level < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Because tcount is positive but smaller than ttable, it can be concluded that partially training (X_1) has no significant effect on employee performance (Y) at PT. Primary Prime Persona.

Keywords: Training; Work Discipline; Employee performance

PENDAHULUAN

SDM yang baik dan bermutu dapat mempengaruhi tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi yang ditentukan.

Kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas mutu SDM menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun



kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu syarat utama. Peningkatan kualitas SDM melalui berbagai cara, salah satunya melalui Pelatihan dan Disiplin Kerja. Pelatihan dan Disiplin Kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan Disiplin Kerja dilakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan Disiplin Kerja semakin penting manfaatnya Karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan dan Disiplin Kerja ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui Pelatihan dan Disiplin Kerja. Disamping itu Pelatihan dan Disiplin Kerja dapat diharapkan meningkatkan semangat kerja para karyawan, dan pada akhirnya dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional.

PT. Persona Prima Utama didirikan tahun 2003 sebagai Group Usaha Swadharma BNI dengan pemegang saham utama adalah “Koperasi Swadharma” yakni koperasinya pegawai dan pensiunan Bank BNI. PT. Persona Prima Utama memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengerahan dan pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi sektor-sektor

operasional baik intern maupun ekstern dari perusahaan anda. PT. Persona Prima Utama hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai jasa penyediaan dan/atau pemborongan, antara lain: IT Support, Sekretaris, Marketing, Sales, Satpam, Pramubhakti, Cleaning Service, Penjaga Malam, Pengemudi Mobil (driver) dan jasa lainnya.

Untuk mencapai suatu perusahaan yang dapat bersaing di bidang jasa dibutuhkan SDM yang memiliki keterampilan dan kemampuan sehingga dapat ditempatkan di industri-industri yang membutuhkan, untuk itu diperlukan Pelatihan dan kedisiplinan untuk meningkatkan kualitas dan ketrampilan SDM. Salah satu upaya yang sangat penting di dalam mengantisipasi persaingan adalah dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya, maka karyawan harus dapat bekerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan dan salah satu strategi yang di lakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan Pelatihan dan Disiplin Kerja secara berkala pada setiap karyawan. Program Pelatihan dan Disiplin Kerja merupakan salah satu upaya yang di nilai sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengikuti Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja dan Disiplin Kerja.

Pelatihan dinilai sangat penting dilakukan terutama dalam melatih karyawan dalam mengubah sikap dan perilaku karyawan agar menjadi lebih baik secara teknis maupun

praktis. Melalui Pelatihan karyawan diharapkan memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja yang memadai sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional dan pada akhirnya kinerja karyawan akan terpenuhi sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Pemahaman prosedur kerja sangat penting di pahami oleh setiap karyawan, maka dari itu perusahaan mengadakan Pelatihan dan evaluasi untuk memastikan karyawan mengetahui prosedur kerja.

Menurut H.John Bernandian & Joyce E.A Russell (2013:197) Pelatihan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi ketrampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam SDM adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan terwujudnya suatu tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan kegiatan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu akan sulit bagi lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan. Sutrisno (2013:89), mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Penelitian Terdahulu

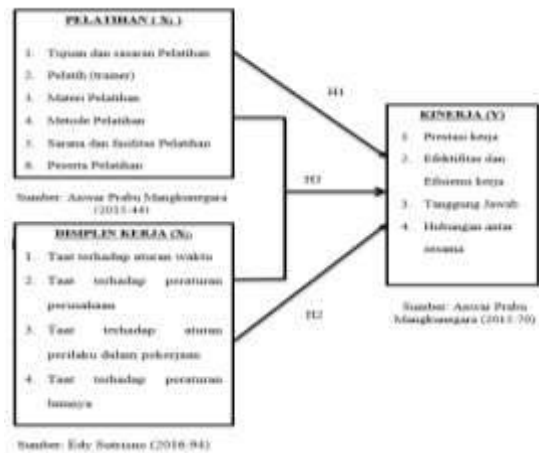
1. Penelitian Syawal, 2017 bahwa Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari.

2. Penelitian Abidin, 2013 bahwa Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.
3. Penelitian Indriani, 2015 bahwa pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pesona Prima Utama. Kerangka berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.087	57	.077	.979	57	.139

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

- H₁**= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H₂**= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H₃**= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Pesona Prima Utama dengan jumlah populasi 130 dengan metode slovin dan didapat populasi 57 responden dengan 3 Variabel. Dengan menggunakan metode slovin didapat sampel 57 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada Responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada sample signifikan sebesar $0,077 > 0,05$, artinya data kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai terdistribusi normal

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.083	.364		2.976	.004		
Pelatihan (X1)	.104	.108	.098	.970	.336	.622	1.608
Disiplin Kerja (X2)	.630	.085	.748	7.412	.000	.622	1.608

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,622 dan disiplin karyawan sebesar 0,622 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation

Factor (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,608 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,608 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.813	1.798		1.509	.135
Pelatihan (X1)	-.065	.052	-.167	-1.253	.223
Disiplin Kerja (X2)	.045	.048	.126	.942	.358

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2022

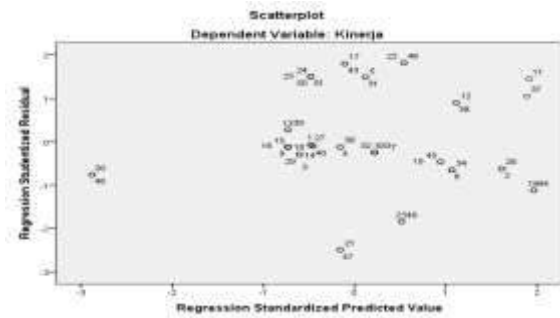
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,223 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,358 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) >

0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi

variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Variabel Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.083	0.364		2.976	.004
Pelatihan (X1)	.104	.108	.098	0.970	.336
Disiplin Kerja (X2)	.630	.085	.748	7.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,083 + 0,104X_1 + 0,630X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,083 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,083 point.
2. Nilai pelatihan (X1) 0,104 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,104 point.

3. Nilai disiplin kerja (X2) 0,630 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i pelatihan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.978	3.167		6.623	.000
Pelatihan (X1)	.970	.083	.646	8.072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,978 + 0,970X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 2,978 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,978 point.

2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,970 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,970 point.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.768	3.202		4.925	.000
Disiplin Kerja (X2)	7.412	.070	.710	9.613	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,768 + 7,412X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,768 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,768 point.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 7,412 diartikan apabila konstanta

terdapat dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 7,412 point.

Uji f (simultan)

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

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.056	2	1.528	52.056	.000 ^b
Residual	1.585	54	.029		
Total	4.641	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($52,056 > 1,673$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.646	0.171

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

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,658 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 65,8\%) = 34,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 8,072 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syawal, 2017 “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari” Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 9,613 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin, 2013 “Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $f_{hitung} (52,052) > f_{tabel} (1,673)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriani, 2015 “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Pelatihan Kerja dan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kProduktivitas Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan $t_{hitung} 8,072 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan $t_{hitung} 9,613 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan nilai $f_{hitung} (52.052 > f_{tabel} (1.673))$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Abdullah, M. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo, 2014.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Eko, Widodo Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2015.

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Melayu. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- John, H. Bernadin, Joyce E. A. Russel. *Human Resources Management, an Experiental Approach*, Mc Graw-Hill International Edition. Sixth Edition. Printed In Singapore, 2013.
- Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Ridhotulloh, Subekti dan Juhar, Muhammad. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta. 2015.
- Rivai, Veithzal, Dan Ella Jauvani Sagala. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik"*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet. 2016.
- Thomas Sumarsan. *Sistem Pengendalian manajemen: Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kerja*. Edisi Kedua, Cetakan 1, PT. Indeks, Jakarta. 2013.
- Safitri indriani (2015) *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT*.

Paradise Island Furniture Universitas
Negri Yogyakarta

Rizon Pranata (2014) Pengaruh motivasi dan
disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
PT. Adira Dinamika Multi Finance,
Universitas Bengkulu

Fatwan Syawal (2017) Pengaruh Pelatihan Dan
Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area
Kendari, Universitas Halu Oleo Kendari

Fudin Zainal Abidin (2013) Pengaruh disiplin
terhadap kinerja karyawan pada PT.
Rekatama Putra Gegana Bandung,
Universitas Winya Mukti

Mar'atu Shaliha (2017) Pengaruh budaya
organisasi dan Pelatihan terhadap kinerja
karyawan pada Pemerintah Kota
Makassar, Universitas Hasanudin
Makassar

Widyawaty Mashar (2015) Jurnal Pengaruh
Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai
pada inspektorat kabupaten rokan hulu,
Universitas Pengaraian

Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, (2016)
Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial
Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa
Barat, Universitas Telkom

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2023 (129-141)
©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid Pada PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang.

Suroto¹, Ratnawati^{2*}, Yanurianto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen00488@unpam.ac.id, dosen00072@unpam.ac.id*, dosen00010@unpam.ac.id

Received 2 Januari 2023 | Revised 15 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Menguji Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 70 responden. Adapun populasi yang dipergunakan sejumlah Karyawan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang, sedangkan analisis data yang dipergunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapun Hasil uji t (parsial) diperoleh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji F (simultan), Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Kata kunci: Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract. This study aims to examine job training and work discipline on employee productivity at the Liquid Management Division of PT Paragon Technology, Tangerang Regency. This type of research is descriptive qualitative. The sampling technique uses a saturated sampel with a sampel of 70 respondents. The population used is a number of employees at the Liquid Management Division of PT Paragon Technology Tangerang Regency, while the data analysis used includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of the t test (partial) obtained that Job Training has an effect on Employee Work Productivity, while Work Discipline has an effect on Employee Work Productivity. The results of the F test (simultaneous), Job Training and Work Discipline affect Work Productivity.

Keywords: Work training; Work Discipline and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Saat ini masalah Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) menjadi hal yang sangat menarik untuk dipelajari dan ada

dalam suatu pembahasan terkait perkembangan dan daya saing sebuah perusahaan, karena posisinya sangat penting bagi perusahaan. Perkembangan MSDM didorong oleh beberapa



tingkat kemajuan lainnya selain dari pendidikan dan ilmu pengetahuan, peradaban dan tuntutan masyarakat untuk bersaing dalam memproduksi barang atau jasa juga sangat berpengaruh dalam perkembangan MSDM saat ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2021:2), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan perusahaan. Produktivitas karyawan yang baik akan sangat memberikan keuntungan suatu perusahaan dan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus saling bersinergi dalam hal meningkatkan produktivitas.

Menurut Umar dalam Salinding (2011), Produktivitas memiliki dua dimensi efektifitas

yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut di laksanakan.

PT. Paragon Technology juga salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei atau pra penelitian mengenai produktivitas adalah menurunnya produksi liquid cosmetic.

Produktivitas kerja juga dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut: (1) Kemampuan, menurunnya kemampuan karyawan dalam memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas harus ditunjang dengan keterampilan dan sikap profesionalisme, dalam Pra Penelitian keterampilan karyawan dilihat masih belum merata karena berbagai faktor dan ini memengaruhi pekerjaan yang telah dijadwalkan. (2) Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil yang dicapai masih kurang maksimal namun karyawan sangat merasa kesulitan dan rasa khawatir target terus naik. (3) Semangat kerja, semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan namun semangat kerja karyawan sering turun. (4) Pengembangan diri, pengembangan diri akan meningkatkan kemampuan kerja karena dalam pengembangan diri ada tantangan dan harapan yang akan dicapai, namun pengembangan diri hanya dilakukan oleh karyawan yang usianya muda saja sementara

yang sudah berusia cenderung pasif. (5) Mutu, perlunya kesadaran karyawan dalam meningkatkan mutu karena masih sedikitnya yang mengerti dan pentingnya bagi perusahaan menjaga kualitas disamping kuantitas. (6) Efisiensi, salah satu alat ukur yang sering perusahaan gunakan karena, penurunan produktivitas kerja juga ditandai dengan menurunnya efisiensi waktu kerja.

dari jenis bulk berbeda ini mengalami penurunan efisiensi waktu produksi, yang ditargetkan selesai dengan standar waktu namun pada kenyataannya lebih dari waktu yang ditetapkan. Dari jenis bulk surfaktan item creamy foam adalah yang tercatat tidak bisa selesai sesuai target dengan waktu lebih 1 jam 15 menit ini membuat efisiensi menurun dalam persentase 15,63%. Dari jenis bulk emulsi item lightning milk cleanser tidak memenuhi standar waktu penyelesaian dengan waktu lebih 30 menit dengan penurunan efisiensi 16,67%. Dari jenis bulk liquid item hair tonic hijau juga dengan waktu lebih 1 jam 15 menit dengan persentase penurunan efisiensi 31,25% dimana waktu ini tercatat paling tinggi penurunannya. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditinjau dari efisiensi mengalami penurunan karena tidak bisa menyelesaikan sesuai target yang ditetapkan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:44), Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kebutuhan untuk pekerja sangat beragam untuk itu pelatihan kerja perlu disiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, demikian pekerjaan yang di hadapi akan dapat dilakukan dengan lancar sesuai dengan prosedur. Pada dasarnya pelatihan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara lain para manager dan karyawan itu sendiri yang terkadang berhalangan mengikuti ketika ada program pelatihan. Tentu itu merugikan semua pihak yang membuat tidak optimalnya program pelatihan, ditambah lagi masih sedikitnya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini sering terjadi dalam sebuah perusahaan industri, dan keadaan itu juga terjadi pada PT. Paragon Technology.

Pelatihan operation mesin yang diadakan ketika ada mesin baru yaitu pada tahun 2020 dengan jumlah peserta 65 dari total karyawan 70, pada waktu itu terdapat 5 orang karyawan yang tidak masuk kerja dan tidak mengikuti pelatihan. Pelatihan ini harusnya diadakan bukan hanya pada saat ada mesin baru atau mesin setelah perbaikan besar, namun setiap tahunpun perlu diulang agar kemampuan karyawan menangani mesin dan menggunakannya pada saat proses olah bisa lebih maksimal.

Pelatihan batch record pelatihan ini rutin dilakukan setiap tahun karena dalam proses pengolahan selalu mengalami perubahan atau pembaharuan yang ditunjukkan agar proses olah lebih baik dari yang sebelum-sebelumnya. Pada tahun 2019 jumlah peserta 67 dari total karyawan 68 dan 1 orang karyawan tidak mengikutinya, pada tahun 2020 jumlah peserta

69 dari jumlah karyawan 70 dan 1 orang karyawan tidak mengikutinya, dan pada tahun 2021 jumlah peserta 66 dari total karyawan 70 dan 4 orang yang tidak mengikuti pelatihan

Pelatihan 5R, pelatihan ini pada 2019 belum terselenggara karena manajemen belum memutuskannya pada tahun 2020 baru dimulai dengan jumlah peserta 68 dari total karyawan 70 dan yang tidak mengikuti 2 orang, pada tahun 2021 juga diadakan dengan jumlah peserta 67 dari total peserta 70 dan terdapat 3 orang yang tidak mengikuti pelatihan.

Pelatihan safety, pelatihan ini awal dilaksanakan pada tahun 2019 karena perusahaan sudah sangat peduli pentingnya pencegahan bahaya. Pada tahun 2019 diselenggarakan dengan jumlah peserta 65, dari total karyawan 68. Terdapat 3 orang yang tidak mengikuti pelatihan, pada tahun 2020 diikuti peserta 65 orang dari total karyawan 70 dan yang tidak mengikuti sebanyak 5 orang karena banyak yang berhalangan karena sakit, pada tahun 2021 kembali diadakan dengan jumlah peserta 69 dari total karyawan 70 hanya 1 orang yang tercatat tidak mengikuti.

Pelatihan bahan baku, pelatihan ini diadakan karena banyaknya human eror, terkait salah mengenali bahan dan karakteristiknya awal dilaksanakan pada tahun 2106 dengan jumlah peserta 63 dari total karyawan 68 dan terhitung sebanyak 5 orang yang tidak mengikutinya karena kurangnya sosialisasi waktu pelaksanaannya dan waktu pelaksanaannya dihari lembur, pada tahun 2020 kembali diadakan dengan jumlah peserta 69 dari total karyawan 70 dan yang tidak mengikuti 1 orang, pada tahun 2021 kembali diadakan dengan

jumlah peserta sebanyak 70 orang dengan total karyawan 70 orang dan tercatat sukses, tidak ada yang berhalangan.

Dari ke 5 jenis pelatihan tersebut tidak mengalami perubahan ataupun penambahan, untuk membantu meningkatkan produktivitas karyawan harusnya terdapat pelatihan yang meningkatkan moral karyawan untuk lebih disiplin dan meningkatkan skill atau kemampuan untuk menunjang produktivitas karyawan tersebut.

Tujuan diadakannya pelatihan belum tersampaikan dengan baik harusnya disosialisasikan dengan baik agar ketika karyawan mengikuti pelatihan sudah karyawan sudah siap dan mengerti arah pelatihan tersebut dan manfaat yang akan didapat dari pelatihan yang diikuti, sehingga karyawan yang berniat tidak mengikuti berfikir ulang dan merubah niatnya untuk mengikuti karena manfaat dan tujuan dari pelatihan tersebut sangat berguna untuk para karyawan.

Materi pelatihan yang diberikan belum terlalu variatif, cenderung sama pertahunnya, materi pelatihan yang baik menggunakan sistem uptodate atau sesuai dengan kondisi yang terkini atau setidaknya mengalami pembaharuan, materi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi minat peserta untuk terus mengikuti pelatihan tersebut setiap tahun.

Metode yang digunakan dalam penyampaian materi menggunakan metode 2 arah, namun tidak disemua jenis pelatihan. Karena sering kali menggunakan metode satu arah, dan diakhiri dengan soal uji pemahaman. Metode ini sudah baik namun metode ini memiliki kelemahan, yaitu para peserta kurang

berpartisipasi dalam pelatihan. Sudah seharusnya metode komunikasi dua arah lebih diprioritaskan dan adanya praktik implementasi sehingga para peserta bisa berpartisipasi dalam pelatihan yang diadakan.

Kualifikasi peserata, dalam hal ini yaitu usia para pesrta pelatihan tersebut. Tingkat usia mempengaruhi pemahaman materi pelatihan yang masih muda atau fresh cenderung lebih aktif dan cepat menangkap materi yang disampaikan namun yang sudah berusia/sudah lama bekerja partisifasinya kurang dan cenderung lama dalam menangkap materi yang disampaikan. Selama ini pelatih atau pemberi materi belum memiliki perhatian khusus terhadap kualifikasi peserta, untuk membuat pelatihan ini berhasil harusnya kualifikasi peserta sudah diterapkan dari awal proses pemberian intruksi pelatihan yang disampaikan pimpinan kerja. Hal ini dijadikan point khusus untuk pimpinan kerja, pelatihan lebih efektif.

Kualifikasi pelatih, PT. Paragon Technology selalu menggunakan pelatih internal perusahaan, dari divisi khusus seperti: HCM, PE, RND, QC Bahan Baku Bahkan terkadang sesama operator (yang sudah lama bekerja). Harusnya para pemateri atau pelatih ada uji kompetensi untuk kepelatihannya agar pelatihan yang diadakan bisa Benar-benar mencapai hasil yang diinginkan.

Waktu (banyaknya sesi), pelatihan yang diadakan selama ini memiliki waktu yang terbatas, sehingga penyampaian materi tidak dapat optimal. Jadwal pelatihan sering berubah secara mendadak karena menggunakan waktu kerja atau berbenturan dengan kegiatan lain perusahaan, harusnya pelatihan dilakukan

dengan waktu khusus pelatihan sehingga lebih terfokus hanya pada pelatihan.

Dan rata-rata pelatihan belum sesuai target yang diinginkan perusahaan, namun realisasinya sudah cukup tinggi. Pelatihan-pelatihan yang diadakan seharusnya meningkatkan produktivitas karyawan, namun kenyataannya produktivitas karyawan menurun, berarti pelatihan belum efektif dan pelatihan yang dilakukan belum tepat sasaran. Perusahaan tetap berupaya agar terjadinya peningkatan pelatihan tiap tahunnya, karena manfaat pelatihan sangatlah besar. Untuk mendapatkan hasil yang optimal pelatihan perlu disertai kedisiplinan itu disiplin mengingat pegawai yang kurang disiplin akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan yaitu pekerjaannya.

Menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2020:86), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memetui dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya".

Menurut Hasibuan (2014:194), Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Meskipun hal tersebut sudah perusahaan jalankan, tetapi masih banyak karyawan yang kurang disiplin. Pegawai yang sering tidak masuk kerja, tidak mentaati norma-norma dan peraturan. Sering terlambat kerja tidak mematuhi atasan dan menghargai rekan

kerja, serta tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau melangkahi tugas pokok dan fungsi pekerjaan (tupoksi) akan menghambat kinerja kerja yang ujungnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut perihal “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengolahan pada PT. Paragon Technology”.

Penelitian Terdahulu

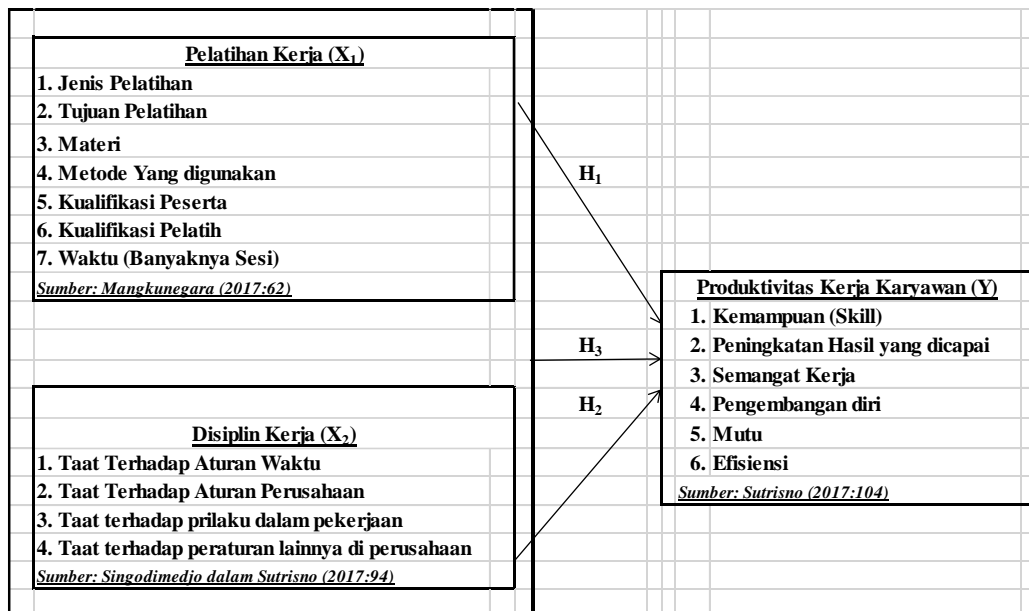
1. Penelitian Indriani, 2015 yang menyatakan bahwa pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture.

2. Penelitian Syawal, 2017 menyatakan bahwa Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari.

3. Penelitian Abidin, 2013 dengan hasil penelitian bahwa Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang. 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 Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial.

H₂= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial.

H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

70 dengan metode Sampling Jenuh dan didapat populasi 70 responden dengan 3 Variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada Responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang dengan jumlah populasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Kerja (Y)	1.034	70	.235	.979	57	.139

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada sampel kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai

signifikan sebesar $0,235 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.374	.358		1.044	.300		
Pelatihan Kerja (X1)	.289	.107	.265	2.709	.009	.577	1.734
Disiplin Kerja (X2)	.622	.102	.596	6.098	.000	.577	1.734

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan kerja sebesar 0,577 dan disiplin kerja sebesar 0,577 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation

Faktor (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,734 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,734 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.713	1.698		1.409	.125
Pelatihan Kerja (X1)	-.055	.042	-.157	-1.153	.213
Disiplin Kerja (X2)	.035	.038	.116	.842	.348

a. Dependent Variable: RES2

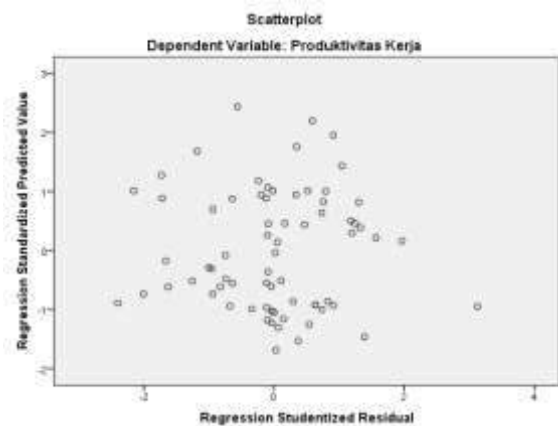
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,213 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,348 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-

titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Variabel Pelatihan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.374	.358		1.044	.300
Pelatihan Kerja (X1)	.289	.107	.265	2.709	.009
Disiplin Kerja (X2)	.622	.102	.596	6.098	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,374 + 0,289X1 +$

$0,622X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,374 diartikan bahwa jika variabel pelatihan Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Produktivitas Kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,374 point.
2. Nilai pelatihan kerja (X1) 0,289 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,289 point.
3. Nilai disiplin kerja (X2) 0,622 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel pelatihan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,622 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i pelatihan kerja dan disiplin kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.374	.358		1.044	.300
Pelatihan kerja (X1)	.289	.107	.265	2.709	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,289 + 0,289X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,289 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,289 point.

2. Nilai koefisien regresi pelatiha kerja (X1) sebesar 0,289 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,289 point.

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.364	.358		1.044	.300
Disiplin Kerja (X2)	.622	.102	.596	6.098	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,364 + 0,622X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 1,364 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 1,364 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,622 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel

pelatihan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,622 point.

Uji f (simultan)

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

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.413	2	4.207	57.253	.000b
	Residual	4.923	67	.073		
	Total	13.336	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($57,253 > 3,130$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.} 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja terhadap perubahan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.620	0.271

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,631 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel

Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 63,1\%) = 36,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hasil uji parsial Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan $t_{hitung} 2,709 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syawal, 2017 “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari” Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan $t_{hitung} 6,098 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin, 2013 “Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji simultan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $f_{hitung} (57,253) > f_{tabel} (3,130)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan

oleh Indriani, 2015 “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang dengan $t_{hitung} 2,709 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang dengan $t_{hitung} 6,098 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Pengelolaan Liquid PT Paragon Technology, Kabupaten Tangerang dengan nilai $f_{hitung} (57,253) > f_{tabel} (3,130)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. “Manajemen Penelitian”, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Bambang Wahyudi. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Sulita, Bandung, 2012.

- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Handoko, T Hani. “Manajemen Dalam Berbagai Perspektif”, Erlangga, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. “Manajemen Sumberdaya Manusia”, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- _____, Malayu S.P. “Manajemen”, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2018.
- Husein, Umar. “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis”, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2017.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Mondy, R Wayne. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Erlangga, Jakarta, 2008.
- Novitasari, Erna. “Pengantar Manajemen (Panduan Menguasai Ilmu Manajemen)”, Quadrant, Yogyakarta, 2017.
- Priansa, Donni Juni. “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Rivai, Veithzal. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik”, Raja Grafindo, Jakarta, 2014.
- Santoso, Singgih. “Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18”, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2011.
- Sastrohadiwiryono, B.S. “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional”, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Sedarmayanti. “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas”, CV Mandar Maju, Bandung, 2009.
- _____, “Manajemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil”, Rafika Aditama, Bandung, 2013.
- Simamora, Henry. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2014.
- Sinambela, Lijan. “Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran & Implikasi”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Sinungan, Muchdarsyah. “Produktivitas: Apa dan Bagaimana”, Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Sugiyono. “Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, & R&D)”, CV Alfa Beta, Bandung, 2017.
- Sukirno, Sadono. “Makro Ekonomi: Teori pengantar”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Sunarto. “Pengertian Prestasi Belajar”, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Sutrisno, Edy. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kencana, Jakarta, 2017.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. “Dasar-Dasar Manajemen”, Cetakan kesebelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Usman, Husaini. “Manajemen Teori, Praktek dan Riset Penelitian”, Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Wibowo. “Manajemen Kinerja”, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016.

- Mariah. “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama*”, Skripsi, Universitas Pamulang, 2017.
- Maysaroh, Rizqah. “*Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas PT Sodexo Indonesia*”, Skripsi, Universitas Pamulang, 2017.
- Nur, Hafidz. “*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Kebayoran Baru Jakarta Selatan*” Skripsi, Universitas Pamulang, 2018.
- Nurlaela Eva Puji Lestari. 2018. “*Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal Nittan Industries*”. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol 2 (No 2) : 263-270.
- Yudi Siswadi. 2016. “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa marga Cabang (balmer) Medan*”. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol 17 (No 1) : 124-137.
- Safitri indriani (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture Universitas Negri Yogyakarta
- Rizon Pranata (2014) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Universitas Bengkulu
- Fatwan Syawal (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari, Universitas Halu Oleo Kendari
- Fudin Zainal Abidin (2013) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, Universitas Winya Mukti
- Mar’atu Shaliha (2017) Pengaruh budaya organisasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pemerintah Kota Makassar, Universitas Hasanudin Makassar
- Widyawaty Mashar (2015) Jurnal Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten rokan hulu, Universitas Pengaraian
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, (2016) Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Universitas Telkom

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 1, No. 2, Januari 2023 (142-152)
©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Apotek K24 Bintaro

Hafizh Khaerudin^{1*}, Hadirman Waruwu², Muhammad Hanif Ibrahim³
Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Indonesia
hafizh_7762@yahoo.co.id

Received 5 Januari 2023 | Revised 15 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023
*Korespondensi Penulis

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan di Apotek K24 Bintaro. 2) Untuk mengetahui pengaruh harga terhadap kepuasan pelanggan di Apotek K24 Bintaro. 3) untuk mengetahui pengaruh simultan kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan di Apotek K24 Bintaro. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif yang menggunakan statistik. Populasi penelitian ini adalah konsumen Apotek K24 Bintaro. Sampel sebanyak 35 konsumen diambil dengan menggunakan random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fhitung Sig yang dihasilkan adalah 0,000. nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05 yang berarti Kualitas pelayanan dan harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan secara bersamaan.

Kata kunci: Kualitas Pelayanan; Harga; Kepuasan Pelanggan

Abstract. The aims of this study are: 1) To determine the effect of service quality on customer satisfaction at K24 Bintaro Pharmacy. 2) To determine the effect of price on customer satisfaction at the K24 Bintaro Pharmacy. 3) to determine the simultaneous effect of service quality and price on customer satisfaction at K24 Bintaro Pharmacy. The analysis technique used in this study is a quantitative analysis technique that uses statistics. The population of this research is K24 Bintaro Pharmacy consumers. A sample of 35 consumers was taken using random sampling. The results of this study indicate that: The results of this study indicate that the resulting Fcount Sig is 0.000. sig value <0.05 or 0.000 <0.05 which means service quality and price have a positive and significant effect on customer satisfaction simultaneously.

Keywords: Service Quality; Price; Customer Satisfaction

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya jumlah apotek di wilayah Jakarta Selatan pada masa pandemi dan persaingan harga antara Apotek K24 Bintaro dengan pesaingnya. Pandemi Covid-19 juga berdampak pada aktivitas ekonomi masyarakat, terutama di bidang kesehatan, seperti Apotek. Jumlah Apotek K24 Bintaro di Jakarta Selatan

46 apotek K24 pada tahun 2019, berkurang 3 Apotek K24 pada tahun 2020 menjadi 43 apotek K24, lalu pada tahun 2021 mengalami peningkatan kembali sebesar 3 Apotek K24 menjadi 46 Apotek K24. Demikian pula jumlah apotek K24 di Jakarta Selatan bertambah hingga 3 Apotek K24 pada tahun 2020-2021.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kualitas pelayanan dan



harga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada Apotek K24 Bintaro Jakarta Selatan.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan memiliki pendekatan asosiasi, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, oleh karena itu pengambilan sampel menggunakan metode random atau random sampling. Dan untuk memperoleh data, kuesioner disebarakan kepada 35 responden yang dianalisis pengaruhnya secara parsial dan simultan melalui analisis uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-F. diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada 35 responden, yaitu pelanggan yang berbelanja di Apotek K24 Bintaro.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2021:2), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan perusahaan. Produktivitas karyawan yang baik akan sangat memberikan keuntungan suatu perusahaan dan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus saling bersinergi dalam hal meningkatkan produktivitas.

Menurut Umar dalam Salinding (2011), Produktifitas memiliki dua dimensi efektifitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya memebandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut di lakasanakan.

Apotik K24 Bintaro juga salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei atau pra penelitian mengenai produktivitas adalah menurunnya penjualan di apotik tersebut.

Menurut Kotler (2012:12), kualitas pelayanan adalah aktivitas yang dapat ditawarkan seseorang kepada orang lain. Menurut Irawan (201:18), dimensi kualitas pelayanan adalah: 1) Bukti fisik (Tangibles) adalah kemampuan seseorang menggunakan; perasaan mereka untuk melihat atau mengevaluasi kualitas layanan. 2) Keandalan adalah kemampuan untuk mencerminkan kecepatan layanan sedemikian rupa sehingga

dianggap sebagai elemen kunci bagi pelanggan di berbagai industri jasa. 3) Responsiveness adalah harapan pelanggan terhadap kecepatan pelayanan, yang hampir pasti akan berubah dari waktu ke waktu dengan tren yang meningkat. 4) Jaminan (Assurance) atau Keandalan, misi dimensi kualitas yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk menanamkan dan mengelola kepercayaan pada pelanggannya. 5) Empati, yaitu. bahwa perusahaan memahami masalah pelanggannya dan bertindak sesuai dengan kepentingan pelanggan dan memberikan perhatian pribadi kepada pelanggan.

Menurut Suwarman (2012:203), harga adalah karakteristik suatu produk atau jasa yang paling sering digunakan konsumen dalam mengevaluasi produk. Menurut Kotler (2013:52), harga dapat diukur dalam beberapa dimensi, yaitu: 1. Harga Terjangkau adalah harga produk sebenarnya yang tertulis pada produk yang harus dibayar pelanggan. Ini berarti bahwa pelanggan biasanya melihat harga akhir dan memutuskan bahwa mereka mendapatkan nilai bagus yang mereka harapkan, 2). Diskon adalah biaya yang diberikan penjual kepada pembeli dalam bentuk pengurangan harga saat membeli produk atau jasa tertentu. Jenis-jenis diskon tersebut adalah diskon kuantitas, diskon musiman, diskon tunai, dan diskon toko, 3). Cara pembayaran sebagai tata cara dan alat pembayaran barang atau jasa menurut peraturan yang berlaku. Kemudahan pembayaran dapat dijadikan sebagai salah satu faktor dalam pengambilan keputusan pembelian konsumen.

Menurut Ismanto (2013), kepuasan pelanggan adalah evaluasi emosional pelanggan setelah menggunakan produk dimana harapan dan kebutuhan terpenuhi. Menurut Ferrinadew (2012: 19), dimensi kepuasan pelanggan adalah: 1. Kognitif (sikap), terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keinginan. 2). Afektif (Emotion), terdiri dari: Perasaan pelanggan, kepercayaan pelanggan, evaluasi pelanggan, keputusan pelanggan. 3). Konatif (Perilaku) terdiri dari: membeli, merekomendasikan kepada orang lain, merekomendasikan.

Data mentah yang diperoleh dari survey diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20. (Ghozali, 2018, hlm. 15) SPSS adalah singkatan dari Statistical Package for Social Sciences, yaitu program perangkat lunak yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik dan parametrik. dan statistik nonparametrik. Parametrik di windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung Sig adalah 0,000. nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05 yang berarti Kualitas pelayanan dan harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan secara bersamaan. Dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan dan harga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada Apotek K24 Bintaro Jakarta Selatan. Dampak dari penelitian ini diharapkan selama 10 tahun ke depan. Apotek K24 Bintaro dapat memperluas strategi pemasarannya tidak hanya ke pemasaran offline tetapi juga pemasaran online bagaimana memanfaatkan teknologi internet untuk mencapai keuntungan yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut perihal “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Apotek K24 Bintaro”.

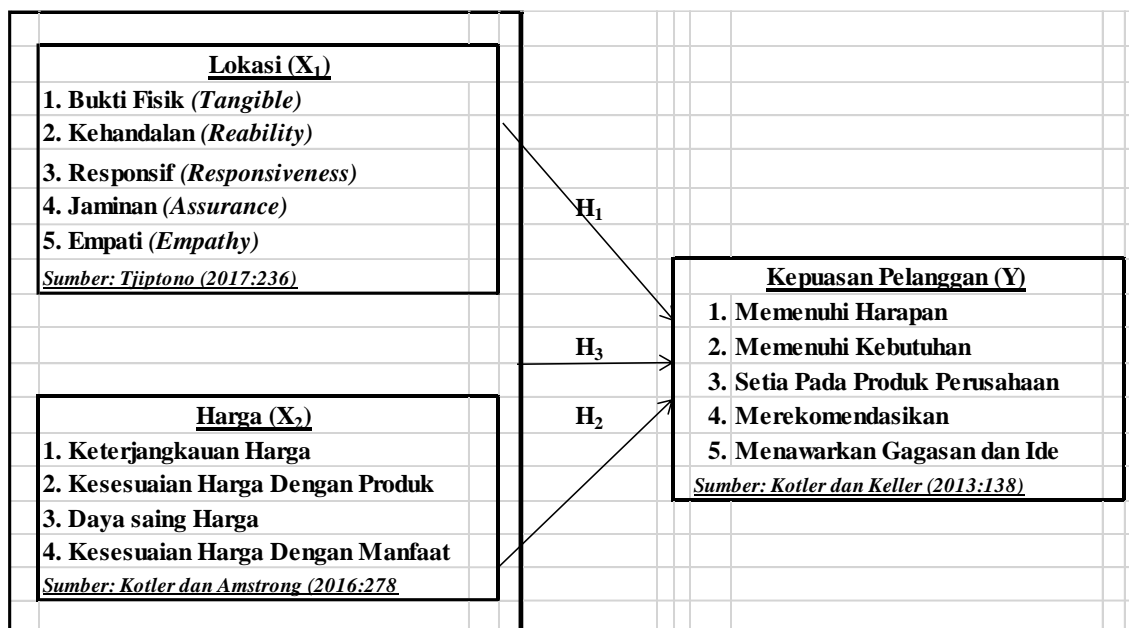
Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Rachmat Harfani, 2014, bahwa “Pengaruh Harga dan Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kartu Simpati”
2. Penelitian Taufik Ashari, 2014, “Pengaruh Harga dan Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Yang Berdampak Pada Loyalitas Pada Sevel Ciputat”

3. Penelitian Triyadi, Udin Ahidin, Jasmani, 2019 bahwa Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Surya Karya Prima di Jakarta.
4. Penelitian Sabrina Fitriyani dan Ambar Widya Lestasi, 2022 yang menyatakan “Pengaruh Lokasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Vitbiotics Utama Jakarta Timur”

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Apotek K24 Bintaro. 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 Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan secara parsial.

H₂= Diduga terdapat pengaruh antara Harga terhadap Kepuasan Pelanggan secara parsial.

H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan.

dan didapat populasi 35 responden dengan 3 Variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada Responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Apotek K24 Bintaro, Jakarta Selatan dengan jumlah populasi 35 dengan metode Sampling Jenuh

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Pelanggan (Y)	1.045	35	.246	.990	35	.150

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada sample kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai

signifikan sebesar $0,246 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.385	.369		1.055	.311		
Kualitas Pelayanan (X1)	.300	.118	.276	2.720	.020	.588	1.745
Harga (X2)	.633	.113	.607	6.109	.011	.588	1.745

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kualitas pelayanan sebesar 0,588 dan harga sebesar 0,588 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kualitas pelayanan sebesar

1,745 dan variabel harga sebesar 1,745 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.724	1.709		1.420	.136
Kualitas Pelayanan (X1)	-.066	.053	-.168	-1.164	.224
Harga (X2)	.046	.049	.127	.853	.359

a. Dependent Variable: RES2

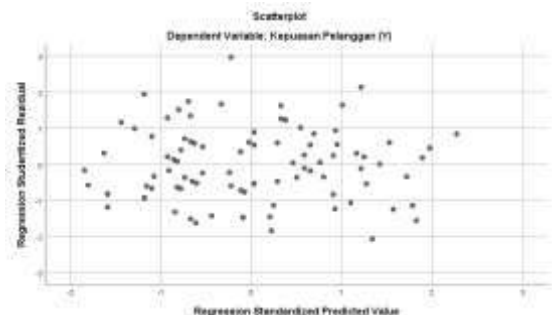
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kualitas Pelayanan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,224 dan Harga (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,359 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang

besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Variabel Kualitas Pelayanan (X1), Harga (X2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.385	.369		1.055	.311
Kualitas Pelayanan (X1)	.300	.118	.276	2.720	.020
Harga (X2)	.633	.113	.607	6.109	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,385 + 0,300X1 +$

$0,633X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,385 diartikan bahwa jika variabel kualitas pelayanan (X1) dan harga (X2) tidak dipertimbangkan maka kepuasan pelanggan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,385 point.
2. Nilai kualitas pelayanan (X1) 0,300 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel harga (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kualitas pelayanan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan pelanggan (Y) sebesar 0,300 point.

3. Nilai harga (X2) 0,633 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kualitas pelayanan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel harga (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan pelanggan (Y) sebesar 0,633 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i kualitas pelayanan dan harga Terhadap kepuasan pelanggan.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.619	3.187		3.646	.000
Kualitas Pelayanan (X1)	.346	.092	.333	3.774	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,619 + 0,346X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 11,619 diartikan bahwa jika variabel kualitas pelayanan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kepuasan pelanggan (Y) sebesar 11,619 point.
2. Nilai koefisien regresi kualitas pelayanan (X1) sebesar 0,346 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel harga (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kualitas pelayanan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan pelanggan (Y) sebesar 0,346 point.

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.619	3.187		3.646	.000
Harga (X2)	.480	.084	.502	5.695	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,619 + 0,480X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 11,619 diartikan bahwa jika variabel harga (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan pelanggan (Y) sebesar 11,619 point.
- Nilai koefisien regresi harga (X_2) sebesar 0,480 diartikan apabila konstanta tetap dan

tidak ada perubahan pada variabel kualitas pelayanan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel harga (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan pelanggan (Y) sebesar 0,480 point.

Uji f (simultan)

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

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.925	2	477.963	60.049	.000 ^b
	Residual	716.354	90	7.959		
	Total	1672.280	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

b. Predictors: (Constant), Harga (X_2), Kualitas Pelayanan (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($60,049 > 3,183$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.} 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap perubahan variabel dependen Kepuasan Pelanggan.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.562	2.821

a. Predictors: (Constant), Harga (X_2), Kualitas Pelayanan (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,572 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Pelayanan dan Harga berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Pelanggan sebesar 57,2% sedangkan

sisanya sebesar $(100 - 57,2\%) = 42,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Hasil uji parsial Kualitas

Pelayanan berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan dengan $t_{hitung} 3,774 > t_{tabel} 3,183$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Triyadi, Udin Ahidin, Jasmani, 2019 “Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Surya Karya Prima di Jakarta”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

Pengaruh Harga terhadap Kepuasan Pelanggan Hasil uji parsial Harga berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan dengan $t_{hitung} 5,695 > t_{tabel} 3,182$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmat Harfani, 2014 “Pengaruh Harga dan Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kartu Simpati”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan. Hasil uji simultan Kualitas Pelayanan dan Harga berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan dengan nilai $f_{hitung} (60,049) > f_{tabel} (3,130)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik Ashari, 2014 “Pengaruh Harga dan Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Yang Berdampak Pada Loyalitas Pada Sevel Ciputat”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa kualitas pelayanan dan harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan pada Apotek K24 Bintaro Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 3,774 > t_{tabel} 3,183$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Harga berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan pada Apotek K24 Bintaro Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 5,695 > t_{tabel} 3,183$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Kualitas Pelayanan dan Harga berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan pada Apotek K24 Bintaro Jakarta Selatan dengan nilai $f_{hitung} (60,049 > f_{tabel} (3,130))$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchori, “Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa”, CV. Alfabetha, Bandung, 2012.
- Angipora Marius P. “Dasar-Dasar Pemasaran”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Assauri, Sofian, “Manajemen Produksi dan Operasi”, LPFE Universitas Indonesia, Jakarta, 2012.
- Chandra, Gregorius, “Strategi Dan Program Pemasaran”, Andi Offset, Yogyakarta, 2013.
- David W.Craven “Strategic Marketing”, McGraw Hill International, 2014.

- G.R. Terry, & Rue, Leslie W. Rue, "Dasar-dasar Manajemen", Bumi Aksara, Jakarta 2010.
- Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011
- Griffin, Jill. 2012. "Customer Loyalty: How to Earn It, How to Keep It". Simon and Chuster. Inc. New York.
- Hasan, Ali. 2013. "Marketing". Media Utama., Yogyakarta.
- Hasibuan, SP, "Dasar-dasar Perbankan", Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Hurriyati, Ratih, "Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen", CV. Alfabetha, Bandung, 2012.
- Keller dan Armstrong, "Prinsip-prinsip Pemasaran", Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta, 2012
- Kotler, Philip, "Manajemen Pemasaran", Edisi Keempat belas, PT. Indeks, Jakarta, 2012.
- Laksana, Fajar, "Manajemen Pemasaran", Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013
- Lovelock & Wright, "Principle of Services Marketing and Management", Prentice Hall Inc., Upper Saddle River, New Jersey, USA, 2011.
- M.F. Shellyana J & H. Hidayat, "Hubungan Antara Persepsi Harga Konsumen Dan Konsep Pemasaran Terhadap Produk Merk Toko", Dalam Jurnal Ekonomi Pembangunan, Jakarta, 2012.
- Malayu S.P Hasibuan, "Dasar-dasar Perbankan", Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Marknesis, Tim, "Customer Satisfaction and Beyond", Marknesi, Yogyakarta, 2012.
- Nanang Tasunar, "Kualitas Pelayanan", Gramedia Pustaka Utama, Ghalia Indonesia, Bogor, 2012.
- Safroni, Ladzi, "Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia", Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Saladin, Djaslim,"Manajemen Pemasaran", Linda Karya, Bandung, 2012.
- Sarwono, Jonathan, "Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Simamora, Bilson, "Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2013.
- Singgih Santoso, "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Swastha, Bashu dan T. Handoko, "Manajemen Pemasaran Moderen", BPFE, Yogyakarta, 2013.
- Syofian Siregar, "Statistika Deskriptif Untuk Penelitian", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, "Service Quality and Satisfiation", Edisi tiga, Andi, Jakarta, 2012.
- Umar, Husen, "Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2013.
- Usmara, "Strategi Baru Manajemen Pemasaran", Amoro book, Yogyakarta, 2013.
- Wiliam J. Stanton, "Prinsip-Prinsip Pemasaran", Edisi ketujuh, Erlangga, Jakarta, 2012.

Zeithaml & Bitner, "Service Marketing",
McGraw Hill Companies, Singapore,
2013.

Zimmerer, TW dan Scarborough, NM,
"Essential of Entrepreneur and Small
Business Management", 2th, Prentice Hal.
2013.

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 1, No. 2, Januari 2023 (153-159)
©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ

Senen^{1*}, Frans Bonar Sihite², Lilis Suryani³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01888@unpam.ac.id

Received 6 Januari 2023 | Revised 20 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMJ. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, kemudian terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kompensasi; Kinerja; Lingkungan

Abstract: This study aims to determine the influence of work discipline construct on employee performance. The research method used is quantitative method. The sample in the research were 68 respondents. Data collection techniques used questionnaires. The analysis technique used is the validity test, reliability test, and path analysis. The results show a significant construct of fairness and firmness, while the construct of objectives and abilities, leadership examples, remuneration, inherent supervision, penal sanctions, and humanitarian relations significant. Construct fairness and assertiveness together to employee performance and the remaining influenced by other variables.

Keywords: Compensation; Performance; Behaviour

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang

mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan



Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Sebuah perusahaan hendaknya

memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya.

Tabel 1. Pemberian Kompensasi pada PT. SMJ Tahun 2018-2020

Tahun	Gaji Karyawan (Rp)	Umk (Rp)	Presentasi Kompensasi (%)
2018	2.515.000	3.021.650	83,23%
2019	2.800.000	3.270.936	85,60%
2020	2.938.000	3.555.835	82,62%

Sumber data : PT. SMJ, 2020

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa penurunan kompensasi pada PT. SMJ terjadi keberlanjutan dan cenderung mengalami penurunan pada tahun 2018 sampai dengan 2020 dengan penurunan kompensasi yang paling besar pada tahun 2018 yaitu 2.938.000 atau 82,62% jauh dari harapan yaitu 100% atau 3.555.835 setara dengan UMK yang berlaku. Maka dengan penurunan gaji karyawan, mereka merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai keterlambatan penggajian dan antara karyawan baru dengan yang lama kompensasi mereka setara atau sama.

Kompensasi

Kompensasi adalah Suatu cara departemen personalia dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Veith Rivai (2013:357) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Sedangkan Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Kinerja

Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) merupakan capaian hasil kerja

sesuai dengan standar pekerjaan. Indikator dari kinerja meliputi: 1) Jumlah Pekerjaan, terkait dengan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, 2) Kualitas Pekerjaan, terkait dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu yang dikerjakan dan dihasilkan karyawan, 3) Ketepatan Waktu, terkait dengan penyelesaian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan 4) Kehadiran, terkait dengan kehadiran karyawan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan, dan 5) Kemampuan Kerja Sama, terkait dengan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007: 63)“ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan

penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H_1 = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_3 = Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT SMJ merupakan salah satu *Perusahaan* outsourcing di wilayah Tangerang selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 88 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini di lakukan secara bertahap mulai

dari izin kepada manajer HRD (*Human Resources Departement*) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisisioner yang ada pada perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 23 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 22 For Windows.

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.196	3.800	
Kompensasi	.388	.085	.410
Lingkungan Kerja	.414	.077	.481

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b1 Variabel kompensasi sebesar 0.388 dan nilai b2 variabel lingkungan kerja sebesar 0.414 dan

nilai konstanta (a) adalah 12.196 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 12.196 + 0.388 X_1 + 0.414 X_2$. Persamaan regresi berganda mengandung arti:

1. Konstanta (α) = 12.196 ini menunjukkan bahwa jika Variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan maka variabel kinerja akan bernilai 12.196
2. Koefisien β_1 (X_1) = 0.388 menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja akan menurun.
3. Koefisien β_2 (X_2) = 0.414 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan nilai $4.557 > 1.996$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Pemimpin melalui kompensasi yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Kompensasi yang sesuai dengan kondisi dan keadaan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat bekerja. Pemimpin melalui gaya atau caranya memberikan arahan-arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain memberikan arahan, pemimpin juga mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin baik kompensasi yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan nilai $5.344 > 1.996$ dengan

signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan. Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin baik, adil dan wajar lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan nilai $52.129 > 3.13$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Kompensasi yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam perusahaan, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 4.557 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kesatu dapat diterima

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 5.344 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima

Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMJ. Berdasarkan nilai F_{hitung} menunjukkan nilai 52.129 dan signifikansi 0.000 Artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

110

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2017.

Abraham Maslow, "Teori Hirarki Motivasi" <http://rajabpresentasi.co./2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>.

Alex S. Nitisemito, "Manajemen Personalial", Ghalia Indonesia, Jakarta 2014

Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek" Jakarta: Rineka Cipta 2015

Ghozali, "Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS". Badan PenerbitUNDIP, Semarang 2013

Gouzali Saydam, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)". Djambatan, Jakarta 2013

Handoko, "Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia", Edisi.Kedua 2014

Hani Handoko, "Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia", Edisikedua, BPFE UGM Yogyakarta 2013

Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara 2012

Husein Umar, "Metode Penelitian", Jakarta: Rajawali 2013

L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. "Human Resource Management" (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat 2011

Manullang, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Citapustaka Media Perintis 2013

Moh Nazir, "Metode Penelitian", Bogor : Ghalia Indonesia 2011

Panggabean, S, Mutiara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bogor: Ghalia Indonesia 2004

Santoso, S, "SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi", Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia 2011

Schultz, D.& Schultz, E. S. "Psychology and work today (10 edition)", New York: Pearson 2010

- Sedarmayanti, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: Refika Aditama 2015
- Sedarmayanti, “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, Bandung: CV Mandar Maju 2009
- Simamora, “Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)”. STIE YKPN, Yogyakarta 2014
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Bandung: Alfabeta 2012
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto, “Statistika untuk Penelitian”, Yogyakarta: Graha Ilmu 2012
- Veithzal Rivai, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Rajagrafindo persada, Bandung 2013

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 1, No. 2, Januari 2023 (160-170)
 ©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Determinasi Capital Adequacy Ratio dan Biaya Operational Pendapatan Operational Dampaknya Terhadap Return on Asset pada PT Bank Negara Indonesia Tbk, Periode 2011-2021

Khayatun Nufus^{1*}, Krisnaldi², Supatmin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{2,3}

nufus_awal@yahoo.co.id*, krisnaldyunpam@gmail.com, dosen01767@unpam.ac.id

Received 11 Januari 2023 | Revised 15 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinasi Capital Adequacy Ratio dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional yang berdampak terhadap Return on Asset pada PT Bank Negara Indonesia Tbk periode 2011-2021. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan berupa laporan keuangan PT Bank Negara Indonesia Tbk periode 2011-2021. Analisis data yang digunakan meliputi CAR, BOPO dan ROA, uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda. Hasil uji t (parsial) diperoleh CAR berpengaruh signifikan terhadap return on Asset, sedangkan BOPO berpengaruh dan signifikan terhadap return on asset. Hasil uji F (simultan), CAR dan BOPO berpengaruh secara signifikan terhadap return on asset dengan kontribusi sebesar 63,34%. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai f_{hitung} (6,334) > f_{tabel} (4,74).

Kata kunci: *Capital Adequacy Ratio; Biaya Operasional Pendapatan Operasional; Return on Asset*

Abstract. This study aims to determine the determination of Capital Adequacy Ratio and Operational Income Operating Costs which have an impact on the Return on Assets at PT Bank Negara Indonesia Tbk for the 2011-2021 period. This type of research is descriptive quantitative. The population used is the financial statements of PT Bank Negara Indonesia Tbk for the 2011-2021 period. Data analysis used included CAR, BOPO, and ROA, descriptive test, classic assumption test, hypothesis test and multiple linear regression test. The results of the t test (partial) show that CAR has a significantly effects on return on assets, while BOPO has a significant effect on return on assets. The results of the F test (simultaneous), CAR and BOPO have a significantly effect on return on assets with a contribution of 63.34%. This is also reinforced by the results of f_{count} (6.334) > f_{table} (4.74).

Keywords: *Capital Adequacy Ratio; Operational Income Operating Costs; Return on Asset*

PENDAHULUAN

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan, deposito, giro dan investasi dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat berupa pemberian kredit. Hal ini tentu dapat

dijadikan bahan tolak ukur bagi suatu perbankan untuk dapat mempertahankan eksistensi bisnisnya dan juga untuk memperoleh tingkat profit yang diharapkan maka Bank Negara Indonesia diharuskan untuk memperhatikan pola pemanfaatan aktiva yang dimilikinya sebaik mungkin agar dapat



menjaga suatu kestabilan kinerja keuangan perbankan.

Tingkat kinerja suatu perbankan menjadi salah satu tolak ukur kinerja keuangan internal bank yang sangat penting. Menurut Mudrajat (2012:572): "Langkah strategis peningkatan kinerja bank melalui peningkatan kesehatan bank memiliki pengaruh terhadap meningkatnya laba perusahaan, dengan meningkatnya kesehatan bank maka perolehan atas laba akan meningkat". Dalam penelitian ini Return on Asset (ROA) digunakan sebagai ukuran kinerja perbankan. Alasan dipilihnya Return on Asset (ROA) sebagai ukuran kinerja adalah karena Return on Asset (ROA) digunakan untuk mengukur efektifitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. Return on Asset (ROA) merupakan rasio antara laba sebelum pajak terhadap total asset. Semakin besar Return on Asset (ROA) menunjukkan kinerja keuangan yang semakin baik, karena tingkat kembalian (return) semakin besar.

Dalam penentuan tingkat kesehatan suatu bank, Bank Indonesia lebih mementingkan penilaian Return on Asset (ROA) daripada Return on Equity (ROE) karena Bank Indonesia lebih mengutamakan nilai profitabilitas suatu bank diukur dengan asset yang dananya sebagian besar berasal dari simpanan masyarakat sehingga Return on Asset (ROA) lebih mewakili dalam mengukur tingkat profitabilitas perbankan (Dendawijaya, 2012: 119).

Bertolak dari kejadian krisis global yang terjadi pada tahun 2008 tepatnya awal bulan oktober yang melanda hampir seluruh dunia

yang mengakibatkan perlambatan pertumbuhan kredit perbankan tersebut disebabkan oleh permintaan kredit baru oleh bank kecil dan melambatnya pertumbuhan kredit pada bank besar.

Meskipun kredit memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi, namun dalam pelaksanaannya tidak semua dana yang dihimpun dari masyarakat bisa disalurkan oleh bank secara optimal dan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan fungsinya bank harus menjaga rasio kecukupan modalnya atau CAR (Capital Adequacy Ratio) (pasal 29 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 tahun 1998). Modal juga merupakan aspek yang sangat penting untuk menilai kesehatan bank karena ini berhubungan dengan solvabilitas bank. CAR yang harus dicapai oleh bank umum itu ditetapkan sekitar 8%, dimana ketentuan mengenai jumlah CAR ini harus ditaati oleh semua bank umum. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan disiplin dan profesionalisme bagi setiap bank untuk mengelola seluruh aktiva yang dimiliki untuk mendapatkan keuntungan bagi bank.

Capital Adequacy Ratio menurut Lukman Dendawijaya (2013:122) adalah "Rasio yang memperlihatkan seberapa jauh seluruh aktiva bank yang mengandung risiko (kredit, penyertaan, surat berharga, tagihan pada bank lain) ikut dibiayai dari dana modal sendiri bank disamping memperoleh dana – dana dari sumber – sumber di luar bank, seperti dana dari masyarakat, pinjaman, dan lain – lain.

CAR merupakan indikator terhadap kemampuan bank untuk menutupi penurunan

aktivanya sebagai akibat dari kerugian – kerugian bank yang di sebabkan oleh aktiva yang berisiko

Rasio Biaya Operasional per Pendapat Operasional (BOPO) sering disebut rasio efisiensi yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengendalikan biaya operasional terhadap pendapatan operasional (Siamat, 2012). Semakin kecil nilai Biaya Operasional per Pendapat Operasional (BOPO) maka semakin baik kinerja dari para manajemen bank (Riyadi, 2006, dalam Restiyana, 2012). Hasbi di dalam Pratiwi (2012) menambahkan semakin kecil rasio ini maka kinerja bank semakin baik. Dengan demikian efisiensi operasi suatu bank yang diprosikan dengan rasio Biaya Operasional per Pendapat Operasional (BOPO) akan mempengaruhi kinerja bank tersebut. Menurut Dendawijaya (2015) berdasarkan ketentuan Bank Indonesia besarnya Biaya Operasional per Pendapat Operasional (BOPO) yang normal berkisar antara 94% - 96%. Gambaran secara umum ditampilkan seperti berikut ini:

Tabel 1. Indikator Capital Adequacy Ratio PT. Bank BNI, Tbk
(Dalam jutaan rupiah)

Tahun	Modal Bank	Aktiva Tertimbang Menurut Resiko
2011	32.691.914	185.403.030
2012	40.806.866	246.884.510
2013	44.910.260	300.940.811
2014	52.754.000	323.130.335
2015	76.057.764	393.221.008
2016	87.199.267	453.077.965
2017	99.872.424	536.270.511
2018	17.612.014	129.622.280
2020	19.301.849	140.213.945
2021	29.506.937	158.409.305

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel indikator *Capital Adequacy Ratio* dimana terlihat ada penurunan dan kenaikan modal bank yang terjadi dari tahun ke tahun. Dimana Modal Bank Tertinggi ada pada tahun 2017 yaitu Rp. 99.872.424, sedangkan Aktiva tertimbang menurut Risiko tertinggi pada tahun 2017 dengan nilai Rp. 536.270.511.

Tabel 2. Indikator Biaya Operational Pendapatan Operational PT. Bank BNI, Tbk
(Dalam jutaan rupiah)

Tahun	Beban Operasional	Pendapatan Operasional
2011	16.581.158	18.933.515
2012	17.592.599	21.634.340
2013	18.906.632	25.669.875
2014	23.260.530	29.589.676
2015	24.708.759	32.143.807
2016	29.330.469	37.483.111
2017	33.095.706	40.708.755
2018	13.020.434	19.225.101
2020	14.973.930	22.305.782
2021	14.679.720	23.695.014

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel indikator Biaya Operasional Pendapatan Operasional dimana terlihat ada penurunan dan kenaikan Beban Operasional yang terjadi dari tahun ke tahun. Dimana Beban Operasional Tertinggi ada pada tahun 2017 yaitu Rp. 33.095.706, sedangkan Pendapatan Operasional tertinggi pada tahun 2017 dengan nilai Rp. 40.708.755.

Tabel 3. Indikator Return on Asset PT. Bank BNI, Tbk
(Dalam jutaan rupiah)

Tahun	Laba Sebelum Pajak	Total Asset
2011	7.461.308	299.058.161
2012	8.899.562	333.303.506
2013	11.278.165	386.654.815
2014	13.524.310	416.573.708
2015	11.466.148	508.595.288
2016	14.302.905	603.031.880
2017	17.165.387	709.339.084
2018	1.932.385	201.741.069
2020	3.443.949	227.496.967

Tahun	Laba Sebelum Pajak	Total Asset
2021	5.485.460	248.580.529

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel indikator Laba Sebelum Pajak dimana terlihat ada penurunan dan kenaikan Laba Sebelum Pajak yang terjadi dari tahun ke tahun. Dimana Laba Sebelum Pajak Tertinggi ada pada tahun 2017 yaitu Rp. 17.165.387, sedangkan Total Asset tertinggi pada tahun 2017 dengan nilai Rp. 709.339.084.

Untuk menilai kondisi keuangan dan prestasi perusahaan, analisis keuangan memerlukan beberapa tolok ukur. Tolok ukur yang sering dipakai adalah rasio atau indeks, yang menghubungkan dua data keuangan yang satu dengan yang lainnya. Rasio keuangan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan keuangan perusahaan. Sehubungan dengan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh perihal “Determinasi Capital Adequacy Ratio dan Biaya Operational Pendapatan Operational Dampaknya Terhadap Return on Asset Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk, Periode 2011-2021”

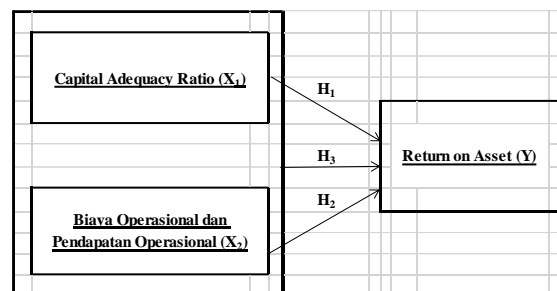
Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Nur Aini (2013) yang berjudul “Pengaruh CAR, NIM, LDR, NPL, BOPO dan Kualitas Aktiva Produktif Terhadap Perubahan Laba”.
2. Penelitian Sri Mintarti (2007) yang berjudul “Implikasi Proses Take Over Bank Swasta Nasional Go Public Terhadap Tingkat Kesehatan dan Kinerja Bank”.

3. Penelitian Mahardian (2008) yang berjudul “Analisis Pengaruh CAR, BOPO, NPL, NIM, dan LDR terhadap ROA (Studi Kasus Pada Bank Umum di Indonesia)”.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013:60) “Kerangka berfikir yaitu kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

- H1** = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset* secara parsial pada PT Bank Negara Indonesia Tbk.
- H2** = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional terhadap *Return on Asset* secara parsial pada PT Bank Negara Indonesia Tbk.
- H3** = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional terhadap *Return on Asset*

secara simultan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk.

METODE.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan teknik deskriptif Kuantitatif, yang artinya memberikan suatu gambaran yang teratur tentang suatu peristiwa akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif data-data yang bersifat angka. Populasi penelitian ini adalah laporan keuangan PT Bank Negara Indonesia Tbk, sedangkan sampel yang digunakan adalah data tabel perubahan rasio pertahun *Capital Adequacy Ratio*, Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional dan Return on Asset (ROA) PT Aneka Tambang, Tbk.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji normalitas Kolmogrov – Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

UnstandardizedResidual		
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.03804220
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.118
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

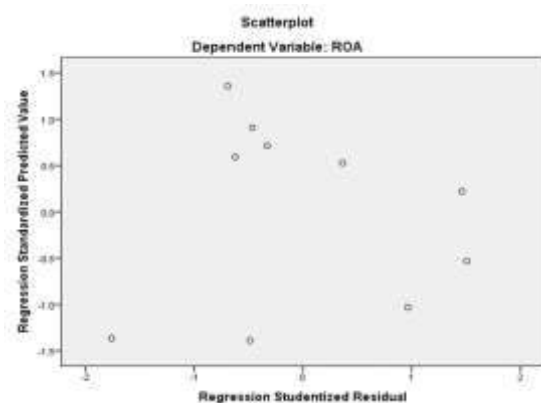
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi antara lain dengan melihat grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	CAR	.866 1.155
	BOPO	.866 1.155

a. Dependent Variable: ROA

Sumber: Data diolah SPSS 25

Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 10% atau 0,1 yang berarti dari data 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 3. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Adjusted R		Std. Error of the	
	R	R Square	Square	Estimate
1	.598 ^a	.357	.174	.60669

a. Predictors: (Constant), CAR, BOPO

b. Dependent Variable: ROA

Hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson sebesar 1.214 sedangkan dari tabel D-W dengan signifikansi 0,05 dan $n = 10$ serta $k = 2$. Nilai Durbin-Watson tersebut berada dalam rentang $DL = 0,5591$ sampai $DU = 1,7771$.

Sebagaimana ditentukan dalam batasan autokorelasi dengan uji Durbin-Watson nilai $DW > DL$ yaitu $1,214 > 0,5591$ yang artinya tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.958	2.166		-.904	.396
	CAR	.073	.100	.237	3.727	.491
	BOPO	.040	.028	.469	4.439	.193

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda:

$$ROA = -1,958 + 0,073 \text{ CAR} + 0,040 \text{ BOPO}.$$

Persamaan tersebut mempunyai interpretasi:

1. Konstanta Sebesar (1,958) menyatakan bahwa jika variabel bebas (*Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional) dianggap konstan sama dengan nol (0), maka nilai *Return on Asset* sebesar (1,958)
2. Koefisien regresi untuk *Capital Adequacy Ratio* bernilai 0,073 memiliki arti bahwa apabila variabel independen lainnya itu sama dengan nol, maka apabila *Capital Adequacy Ratio* mengalami peningkatan

satu satuan *Return on Asset* akan mengalami peningkatan 0,073 satuan.

3. Koefisien regresi untuk Biaya Operasional Pendapatan Operasional bernilai 0,040 memiliki arti bahwa apabila variabel independen lainnya itu sama dengan nol, maka apabila Biaya Operasional Pendapatan Operasional mengalami peningkatan satu satuan *Return on Asset* akan mengalami penurunan 0,040 satuan.

Uji t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional terhadap *Return on Asset*.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.958	2.166		-.904	.396
	CAR	.073	.100	.237	3.727	.491
	BOPO	.040	.028	.469	4.439	.193

Berdasarkan hasil uji t di atas:

- Hasil uji pengaruh *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset* diperoleh nilai t_{hitung} (3,727) sedangkan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 10-3 = 7$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 2,365, pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,727 > 2,365$) maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset*.

- Hasil uji pengaruh Biaya Operasional Pendapatan Operasional (X_2) diperoleh nilai angka t_{tabel} 2,365 t_{hitung} sebesar 4,439, maka t_{hitung} $4,439 > t_{tabel}$ 2,365, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Biaya Operasional Pendapatan Operasional terhadap *Return on Asset*.

Uji f (simultan)

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

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.432	2	.716	4.946	.213 ^b
Residual	2.577	7	.368		
Total	4.009	9			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), BOPO, CAR

Hasil uji pengaruh *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional per Pendapatan Operasional (BOPO) secara simultan terhadap *Return on Asset* menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 4,946$ sedangkan $F_{tabel} = 4,740$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,213 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Capital Adequacy*

Ratio dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional terhadap *Return on Asset*.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional per Pendapatan Operasional terhadap perubahan variabel dependen *Return on Asset*.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Diterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.174	.60669

a. Predictors: (Constant), BOPO, CAR

b. Dependent Variable: ROA

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,357$, jadi kontribusi *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional per Pendapatan Operasional terhadap *Return on Asset* pengaruhnya sebesar 35,7% sedangkan sisanya 64,3% dipengaruhi oleh variabel selain CAR dan BOPO.

Pembahasan

1. Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return on Asset*. Hasil uji parsial *Capital Adequacy Ratio* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Return on Asset* dengan $t_{hitung} 3,727 > t_{tabel} 2,365$ dengan nilai signifikan $0,491 > 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Nur Aini, 2013, yang berjudul “Pengaruh CAR, NIM, LDR, NPL, BOPO dan Kualitas Aktiva Produktif Terhadap Perubahan Laba”, yang menyatakan bahwa *Capital Adequacy Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Asset*.
2. Pengaruh Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional terhadap *Return on Asset*. Hasil uji parsial Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Return on Asset* dengan $t_{hitung} 4,439 > t_{tabel} 2,365$, dengan nilai signifikan $0,193 > 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Sri Mintarti, 2007, yang berjudul “Implikasi Proses Take Over

Bank Swasta Nasional Go Public Terhadap Tingkat Kesehatan dan Kinerja Bank”, yang menyatakan bahwa Biaya Operasional dan Pendapatan perasional berpengaruh terhadap *Return on Asset*.

3. Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional terhadap *Return on Asset*. Hasil uji simultan *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Return on Asset* dengan nilai $f_{hitung} 4,946 > f_{tabel} 4,740$ dan nilai signifikan $0,213 > 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Mahardian 2008, yang berjudul “Analisis Pengaruh CAR, BOPO, NPL, NIM, dan LDR terhadap ROA (Studi Kasus Pada Bank Umum di Indonesia)”, yang menyatakan bahwa *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional per Pendapatan berpengaruh terhadap *Return on Asset*

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. *Capital Adequacy Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Asset* pada PT Bank Negara Indonesia dengan $t_{hitung} 3,727 > t_{tabel} 2,365$, dengan nilai signifikansi $0,491 > 0,05$.
2. Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional berpengaruh signifikan secara terhadap *Return On EAsset* PT Bank Negara Indonesia, Tbk dengan $t_{hitung} 4,439 > t_{tabel} 2,365$, dengan nilai signifikansi $0,193 > 0,05$.
3. *Capital Adequacy Ratio* dan Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional

berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk dengan nilai $f_{hitung} 4,946 > f_{tabel} 4.740$ dan nilai signifikansi $0,213 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon & Riduwan. 2010. "*Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*". Cetakan Ke-2. Alfabeta.
- Alifah, Yonira Bagiani. 2014. "*Pengaruh CAR, NPL, BOPO, dan LDR Terhadap Profitabilitas Bank (ROA) pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2012*". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Akdon & Riduwan. 2010. "*Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*". Cetakan Ke-2. Alfabeta.
- Bambang Riyanto. 2010. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan, ed. 4, BPFE YOGYAKARTA*.
- Budisantoro Totok, Triandaru Sigit. 2011. "*Bank dan Lembaga Keuangan Lain*". Jakarta: Salemba Empat.
- Dendawijaya, Lukman. 2009. "*Manajemen Perbankan*". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2012. "*Analisis Laporan Keuangan*". Cetakan Ke-2, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate*". Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2010. "*Teori Kritis Laporan Keuangan*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. "*Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*". Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit: BPFE.
- Husein Umar. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit: PT. Salemba Empat.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2010. Standar Akuntansi Keuangan. PSAK. No. 1: "*Penyajian Laporan Keuangan*". Jakarta: Salemba Empat
- Juliansyah, Noor. 2011. "*Metodologi Penelitian*". Jakarta: Prenada Media Group.
- Kasmir. 2010. "*Pengantar Manajemen Keuangan*". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kuncoro, Mudrajat. 2012. "*Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Munawir. 2010. "*Analisa Laporan Keuangan*". Yogyakarta: Liberty.
- Nusantara, Ahmad Buyung. 2012. "*Analisis Pengaruh NPL, CAR, LDR, dan BOPO terhadap Profitabilitas Bank (Perbandingan Bank Umum Go*



- Publik dan Bank Umum non go Publik di Indonesia Periode 2005 2007)*". Dalam Tesis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang
- Pratiwi. 2012. *"Analisis Kebijakan Pemberian Kredit Terhadap non Performing Loan"*. Skripsi Dipublikasikan, Universitas Hasanuddin Makasar
- Prawironegoro, Darsono. 2010. *"Akuntansi Manajemen"*. Jakarta: Mira Wacana Media.
- Restiyana. 2011. *"Analisis Pengaruh CAR, NPL, BOPO, LDR dan NIM Terhadap Profitabilitas Perbankan."* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2007. *"Bank and Financial Institute Management"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, Bambang. 2010. *"Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan"*. Edisi Keempat Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *"Manajemen Edisi Kesepuluh"*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Safroni, Ladzi. 2012. *"Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia"*. Surabaya: Aditya Media Publishing
- Septi Winarsih, Atik & Ratminto. 2012. *"Manajemen Pelayanan"*. Yogyakarta: Pustaka Pelajaran
- Siamat, Dahlan. 2012. *"Manajemen Lembaga Keuangan."*
- Solihin, Ismail. 2009. *"Pengantar Manajemen"*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2010. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2012. *"Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi"*. Edisi VIII. Yogyakarta: EKONSIA
- Syamsuddin. 2009. *"Manajemen Keuangan Perusahaan"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2009. *"Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis"*. Jakarta: PT. Rajafindo Persada.
- Aditya Arief Rahadian dan Arif Hidayat, S.E M.M. (2020). Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Laba Bersih Pada PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk Periode 2010-2019. Jurnal Eprint Unpam
- Alfiani, D. N. (2022). Pengaruh current ratio dan debt to assets ratio terhadap return on assets. JURNAL MANAJEMEN, 14(1).
- Cahyani, R. A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh perputaran modal kerja, likuiditas, dan solvabilitas terhadap profitabilitas. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(6).
- Hasan, I. (2019). Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT Surya Toto Indonesia Tbk. Jurnal Eprint Unpam.

- Mahulae, D. Y. D. (2020). Analisis Pengaruh Efisiensi Modal Kerja, likuiditas, dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 2(1).
- Nadeak, T., & Pratiwi, F. (2019). Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2012-2016). *Jurnal Buana Akuntansi*, 4(2), 72-83.
- Rahmah, A. M., Cipta, W., & Yudiaatmaja, F. (2019). Pengaruh likuiditas, solvabilitas, dan aktivitas terhadap profitabilitas pada perusahaan otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2014. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 96-103.
- Rizki, M. S., & Yandri, P. (2019). Pengaruh Rasio Likuiditas dan Solvabilitas terhadap Profitabilitas dengan Pendekatan Structual Equation Modelling. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 94-101.
- Sari, N. M. R. M., Susila, G. P. A. J., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Pertambangan Subsektor Batubara yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(2), 256-262.
- Wahyuliza, S., & Dewita, N. (2018). Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas Dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Benefita*, 3(2), 219-226.

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684

JUMANDIK, Vol. 1, No. 2, Januari 2023 (171-181)

©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian

Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Determinasi Kepemimpinan dan Pengawasan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta

Nazmah Auliani Dewi^{1*}, Sri Astuti², Abdul Wahab³

Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia Jakarta^{1*}

RS UIN Syarif Hidayatullah²

Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Pamulang³

nazmahauliani.dewi@gmail.com*

Received 11 Januari 2023 | Revised 15 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Menguji Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 30 responden. Adapun populasi yang dipergunakan sejumlah Karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan, sedangkan analisis data yang dipergunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapun Hasil uji t (parsial) diperoleh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, sedangkan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hasil uji F (simultan), Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan; Pengawasan; Disiplin Kerja.

Abstract. This study aims to examine leadership and supervision of work discipline at PT Alindra Mutiara Hati, South Jakarta. This type of research is descriptive qualitative. The sampling technique uses a saturated sample with a sample of 30 respondents. The population used is a number of employees at PT Alindra Mutiara Hati, South Jakarta, while the data analysis used includes a validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the t-test (partial) obtained that leadership has an effect on work discipline, while supervision has an effect on work discipline. The results of the F test (simultaneous), Leadership and Supervision have an effect on Work Discipline.

Keywords: Leadership; Work Supervision; Discipline.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang

dapat mendukung jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya utama bagi seluruh kegiatan dan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Keberlangsungan suatu perusahaan tentunya sangat tergantung dari peran manusia dalam merencanakan, melaksanakan dan



mengendalikan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin baik kualitasnya maka keterlibatan positif mereka terhadap perusahaan akan semakin besar, begitu juga sebaliknya.

Salah satu indikator untuk menentukan kualitas sumber daya manusia adalah kedisiplinannya. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014). Hamali (2018:140) memberikan pengertian disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan penulis melihat fenomena dari hasil observasi yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang ada pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan belum efisien. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas, terlalu sering mengobrol dalam bekerja, campur tangan terhadap pekerjaan karyawan lain tanpa diminta, serta turunnya kinerja dan produktivitas kerja.

Dari data yang penulis dapatkan menunjukkan bahwa disiplin kehadiran karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan masih mengalami presentasi absensi kehadiran yang naik-turun. Dengan adanya fenomena tersebut, tugas yang diberikan tidak dilaksanakan dengan efektif. Sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan melakukan peran dan tugasnya sesuai dengan peraturan perusahaan, standarisasi maupun tugas dan tanggung jawabnya. Mereka pun tidak akan bertindak diluar kebijakan yang akan berakibat merugikan perusahaan. Akan tetapi, kedisiplinan tidak hanya berasal dari pelaku dasar individu saja, melainkan juga berpengaruh dari perusahaan sendiri yang membantu membentuk seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja. Salah satunya ialah dibutuhkan peranan para pemimpin.

Peranan para pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam membantu usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015:60) “kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan pemimpin dapat diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat mengajak karyawan mencapai suatu tujuan perusahaan”. Handoko (2017), mengatakan bahwa kepemimpinan menunjukkan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai keterampilan dalam bidangnya. Namun, seorang pemimpin juga dapat menghadapi berbagai masalah. Salah satu masalah yang dihadapi ialah bahwa pekerjaan tidak dilaksanakan sebagaimana yang telah direncanakan. Hal ini bukan karena pemimpin tidak mempunyai keterampilan operasional untuk mengelola organisasinya, melainkan karena kurang memiliki keahlian untuk menggerakkan orang lain. Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan survey awal kepemimpinan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan oleh 30 karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dikatakan kurang adanya ketegasan dalam menghadapi bawahan, sehingga masih ada karyawan yang terlihat mengabaikan keputusan yang telah ditentukan. Kepercayaan karyawan pun menjadi rendah karena komunikasi antara pemimpin dan bawahannya tidak terbangun dengan baik.

Agar kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan pengawasan. Tujuan pengawasan adalah agar karyawan dapat berhati-hati dalam bekerja. Pengawasan sangatlah penting, karena dengan adanya pengawasan, akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan

kinerja karyawan yang efektif dan efisien, dan lebih jauh guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2016).

Dengan adanya pengawasan yang baik maka pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, selain itu perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti kesalahan-kesalahan maupun kekurangan-kekurangan dalam kinerja karyawan. Pengawasan disini bukan berarti mencari kesalahan-kesalahan maupun kelemahan-kelemahan yang ada pada perusahaan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya.

Menurut Terry (2019:49) “pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan maka akan dapat menimbulkan disiplin kerja yang menurun dan berdampak juga pada pencapaian tujuan perusahaan”. Oleh karena itu pengawasan yang berkelanjutan dibutuhkan dalam suatu organisasi yang nantinya akan berdampak positif bagi perusahaan.

Pengawasan yang ada di PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dapat dikatakan belum efisien. Hal tersebut dapat dilihat dari jarangya pimpinan melakukan pengawasan secara langsung sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya sering berleha-leha yang membuat tugasnya tidak selesai dengan tepat waktu, kurangnya pemeliharaan terhadap fasilitas perusahaan, serta peraturan-peraturan yang belum disahkan pun membuat karyawan bertindak semaunya sendiri.

Untuk mendapatkan data empirik terkait dengan pengawasan, penulis melakukan prasurvey dengan menyebar angket kepada 30

karyawan dengan hasil sudah penulis dapatkan guna olah data berikutnya.

Berdasarkan data yang penulis terima, menunjukkan bahwa dari beberapa aspek yang menjadi komponen penilaian sebaran pernyataan pra survey yang dibagikan kepada 30 orang karyawan memperoleh penilaian yang beragam dengan rata-rata yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 83,9%, sedangkan rata-rata yang tidak setuju sebanyak 5 orang atau 16,1%.

Dalam rangka mengurangi pelanggaran kinerja, PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan perlu mengkaji perubahan perilaku dari berbagai elemen yang terdapat pada perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan pemberian kinerja dari atasan, serta memperhatikan keberadaan karyawan.

PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan menyadari bahwa pentingnya kepemimpinan dan pengawasan terhadap karyawan harus diimbangi dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut perihal “Determinasi Kepemimpinan dan Pengawasan dampaknya terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan.”

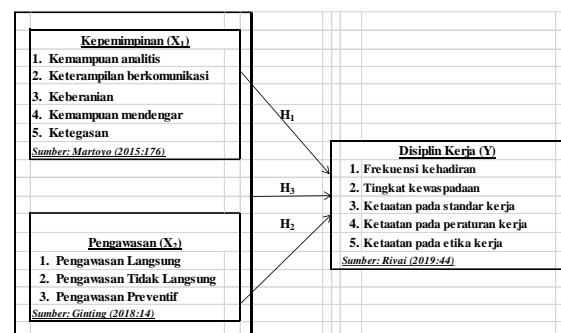
Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Yogi Gum Permana, 2021 “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya” Jurnal Kajian Ekonomi dan Kenijakan Publik. Vol.6 No.1. ISSN: 2527-2727.

2. Penelitian Sigar, Sambul, Asaloei, 2018 “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6, No. 3 ISSN: 2338-9605
3. Penelitian Kamal, 2015 “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)” Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01 ISSN: 1693-7619

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Kepemimpinan dan Pengawasan dampaknya terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan. 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 Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja secara parsial.

H₂= Diduga terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja secara parsial.

H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dengan jumlah populasi 30 dengan metode Sampling Jenuh dan didapat populasi 30 responden dengan 3

Variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada Responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja (Y)	.107	61	.082	.973	61	.197

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada sample kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai

signifikan sebesar $0,082 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.343	3.101		2.368	.021		
Kepemimpinan (X1)	.289	.107	.265	2.709	.009	.577	1.734
Pengawasan (X2)	.622	.102	.596	6.098	.000	.577	1.734

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,289 dan pengawasan sebesar 0,622 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation

Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,734 dan variabel pengawasan sebesar 1,734 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.255	1.818		-1.790	.079
Kepemimpinan (X1)	.082	.043	.262	1.885	.064
Pengawasan (X2)	.051	.050	.141	1.018	.313

a. Dependent Variable: RES2

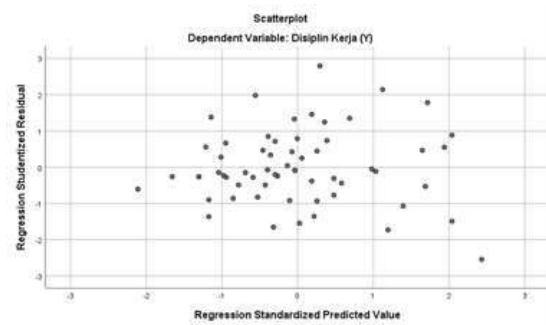
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 dan Pengawasan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,313 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang

besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	7.343	3.101		
	Kepemimpinan (X1)	.374	.074	.452	5.056
	Pengawasan (X2)	.462	.086	.480	5.376

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,343 + 0,374X_1 + 0,462X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 7,343 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Pengawasan (X2) tidak dipertimbangkan maka Disiplin Kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,343 point.
2. Nilai Kepemimpinan (X1) 0,374 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel Pengawasan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,374 point.

3. Nilai Pengawasan (X2) 0,462 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengawasan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,462 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i kepemimpinan dan pengawasan Terhadap disiplin kerja.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.574	2.971		5.916	.000
Kepemimpinan (X1)	.559	.080	.675	7.022	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,574 + 0,559X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 17,574 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai disiplin kerja (Y) sebesar 17,574 point.

2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,559 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengawasan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja (Y) sebesar 0,559 point.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.770	3.366		4.091	.000
Pengawasan (X2)	.663	.091	.690	7.323	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,770 + 0,663X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,770 diartikan bahwa jika variabel pengawasan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai disiplin kerja (Y) sebesar 13,770 point.
- b. Nilai koefisien regresi pengawasan (X2) sebesar 0,663 diartikan apabila konstanta

tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 point pada variabel pengawasan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja (Y) sebesar 0,663 point.

Uji f (simultan)

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

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.752	2	245.876	50.762	.000 ^b
	Residual	280.937	58	4.844		
	Total	772.689	60			

a. Dependent Variable: Disiplin Keraja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(50,762 > 2,760)$, hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan pengawasan terhadap perubahan variabel dependen disiplin kerja.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.624	2.201

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,6\%) = 36,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Hasil uji parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan $t_{hitung} 7,022 > t_{tabel} 2,001$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yogi Gum Permana, 2021 “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya” Jurnal Kajian Ekonomi dan Kenijakan Publik. Vol.6 No.1. ISSN: 2527-2727”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Hasil uji parsial Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan $t_{hitung} 7,323 > t_{tabel} 2,001$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Sigar, Sambul, Asaloei, 2018 “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6, No. 3 ISSN: 2338-960”.

Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. Hasil uji simultan Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan nilai $f_{hitung} (50,762) > f_{tabel} (2,760)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamal, 2015 “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)” Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01 ISSN: 1693-7619”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan. dengan $t_{hitung} 7,022 > t_{tabel} 2,001$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 7,323 > t_{tabel} 2,001$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT Alindra Mutiara Hati Jakarta Selatan dengan nilai $f_{hitung} (50,762) > f_{tabel} (2,760)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi Supangat (2015) Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anoraga, P. (2013). Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daulay, R. d. (2016). Manajemen. Medan: Usu Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25. Edisi Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gilford, J.P (1995), Tratis Creativity Dalam Anderson (2016) Creativity and ItsCultivation, John Wiley, New York.
- Ginting, A. S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Zhafira Tetap Jaya Medan. Medan: Universitas Medan Area.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua Cetakan ke-21. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen. Edisi Kedua Cetakan ke-29. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi Cetakan ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.

- Havany, M. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2016) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis Ismu Fadli (2011). Studi Mengena Impulse Buying dalam Penjualan Online Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro
- Malhotra, Nares (2014), Basic Marketing Research. Pearson Education. England.
- Martoyo, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kelima Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Dee Publish CV Budi Utama.
- Priansa, D. J. (2019). Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Purba, M. A. (2018). Pengalihan Fungsi Pengawasan Perbankan Dari Bank Indonesia Kepada Otoritas Jasa Keuangan Pada Bank BRI Syariah Kecamatan Pematangsiantar. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Rao Purba, (2014). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis, The Asian.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). Manajemen. Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., & Timothy, A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan ke-23. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). Teori & Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Singgih Santoso (2020). Panduan Lengkap SPSS 26. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Edisi Satu Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana.
- Sudjana (2014) Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2019). Prinsip-Prinsip Manajemen. Cetakan ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainal, V, Hadad, M., & Ramly, M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684

JUMANDIK, Vol. 2, No. 1, Januari 2023 (192-190)

©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian

Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Promosi Penjualan dan *Store Atmosphere* terhadap Keputusan Pembelian di Toko Alfamart Serpong

Mahnun Mas'adi^{1*}, Ahmad Nurhadi²

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

dosen01017@unpam.ac.id^{1*}, dosen01023@unpam.ac.id

Received 1 Januari 2023 | Revised 10 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi penjualan dan store atmosphere secara parsial dan simultan terhadap keputusan pembelian di Toko Alfamart Serpong. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data dengan uji instrumen yaitu uji validitas, dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yaitu uji t dan uji f. Persamaan regresi sederhana, $Y = 9.356 + 1.257 X_1$, $Y = 3.334 + 0.582 X_2$, hasil persamaan regresi berganda $Y = -0.075 + 0.520 X_1 + 0.437 X_2$. Pengaruh promosi penjualan secara parsial dengan nilai $t = 9.424$, ada pengaruh store atmosphere secara parsial dengan nilai $t = 12.515$, ada pengaruh promosi penjualan dan store atmosphere secara simultan dengan nilai $F = 93.30$. Secara keseluruhan promosi penjualan dan store atmosphere mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 65,8 % sedangkan 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa promosi penjualan dan store atmosphere berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada di Toko Alfamart Serpong

Kata kunci: Promosi Penjualan; Store Atmosphere; Keputusan Pembelian

Abstract. This study aims to determine the effect of sales promotion and store atmosphere partially and simultaneously on purchasing decisions at Alfamart Serpong Store. The sample in this study was 100 respondents. Data analysis techniques with instrument tests are validity tests, and reliability tests, classical assumption tests namely normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination coefficient tests, hypothesis tests, t tests and f tests. Simple regression equation, $Y = 9.356 + 1.257 X_1$, $Y = 3.334 + 0.582 X_2$, the result of the multiple regression equation $Y = -0.075 + 0.520 X_1 + 0.437 X_2$. The effect of sales promotion partially with a value of $t = 9.424$, there is an influence of store atmosphere partially with a value of $t = 12.515$, there is an influence of sales promotion and store atmosphere simultaneously with a value of $F = 93.30$. Overall, sales promotion and store atmosphere influenced purchasing decisions by 65.8% while 34.2% were influenced by other variables. It can be concluded that sales promotion and store atmosphere affect purchasing decisions at Alfamart Serpong Store

Keywords: Sales Promotioan; Store Atmosphere; Purchase Decision

PENDAHULUAN

Melihat persaingan yang semakin ketat dalam bisnis ritel maka peritel dituntut untuk dapat menciptakan inovasi inovasi baru dalam

berbisnis. Perusahaan harus dapat melakukan strategi pemasaran yang baik. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan ritel adalah dengan memperhatikan promosi penjualan dan



store atmosphere yang dapat diberikan kepada pelanggan, agar keputusan pembelian dapat dilakukan bahkan pelanggan dapat merasa puas dan mampu merekomendasikan perusahaan kepada orang yang ada disekitarnya. Menurut Kothler & Amstrong (2016:177) “Keputusan pembelian merupakan bagian dari perilaku konsumen yaitu studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan organisasi memilih, membeli, menggunakan, dan bagaimana barang, jasa, ide atau pengalaman untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan mereka”

Menurut Tjiptono (2015:387), “Promosi adalah bauran pemasaran yang berfokus pada upaya menginformasikan, membujuk, dan mengingatkan kembali konsumen akan merek atau produk yang ditawarkan oleh suatu perusahaan”. Promosi dibuat semenarik mungkin sehingga masyarakat benar benar mau berkunjung Dengan

Christiana Whidya Utami dalam bukunya Manajemen Ritel (2017:255), berpendapat bahwa “store atmosphere atau suasana toko merupakan kombinasi dari karakteristik fisik toko seperti arsitektur, tata letak, pencahayaan, pemajangan, warna, temperatur, musik, serta aroma yang secara menyeluruh akan menciptakan citra dalam benak konsumen”

Mulai dari awal masuk kedalam toko sampai ketika proses belanja dan juga pembayaran. Diluar toko terdapat keset yang disediakan bagi para pengunjung, ada juga diberberapa toko yang menyediakan sitting area berupa meja dan kursi, yang disediakan untuk para konsumen yang ingin duduk-duduk bercengkrama dan berinteraksi dengan sesama. Selain itu juga terdapat tempat sampah diluar yang disediakan. Alfamart juga membuka sewa tenant UMKM bagi masyarakat yang ingin berjualan diluar toko. Dan dihalaman terdapat Tiang pool sign yang menunjukkan bahwa ada Alfamart. Area parkir yang luas juga termasuk salah satu hal yang membuat konsumen tertarik untuk datang. Selanjutnya suasana didalam toko Alfamart. Apabila sebuah toko dilengkapi dengan pengaturan ruangan yang nyaman, dengan ruangan yang sejuk berAC, tata letak / planogram display produk yang tepat, kerapian,

kebersihan, pencahayaan yang sesuai, pelayanan yang ramah, pemutaran music, aroma ruangan, termasuk juga penempatan antara rak, freezer eskrim, chiller beverages dan meja pembayaran untuk kasir yang tepat berdasarkan layout yang sudah dibuat oleh perusahaan.

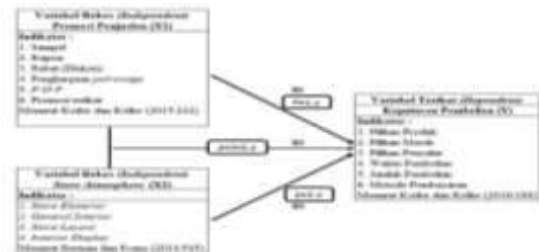
Dengan demikian suasana toko dapat menjadi sarana komunikasi yang memberikan kesan positif, menguntungkan, dan memperbesar peluang untuk mempengaruhi keputusan pembelian pelanggan dalam berbelanja kebutuhannya. Apabila sebuah toko memiliki kesan yang sangat baik dan elegan, maka toko tersebut dapat memberikan kelas sosial yang baik dimata para pelanggannya. Jika kesan positif berlangsung lama, maka toko tersebut dapat dijadikan pilihan utama dari para pelanggannya untuk menggunakan jasa atau membeli barang ditoko tersebut. Semua program promosi penjualan dan store atmosphere tersebut diharapkan dapat menarik konsumen untuk melakukan keputusan pembelian. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas lebih dalam mengenai promosi penjualan dan store atmosphere yang dilakukan toko Alfamart Bedahan dalam rangka meningkatkan keputusan pembelian pelanggannya. Oleh karena itu penulis meneliti tentang **“Pengaruh Promosi Penjualan dan Store Atmosphere terhadap Keputusan Pembelian di Toko Alfamart Serpong”**

Penelitian Terdahulu

1. Achmad Gozali, 2017 Pengaruh Harga, Lokasi, *Store Atmosphere* Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Garlick Store Surabaya
2. Penelitian Putu Bagus, 2016 Pengaruh Promosi dan *Store Atmosphere*, Terhadap *Shopping Emotion* dan *Impulsive buying* di Discovery Shopping Mall Surabaya
3. I Km Wisnu Bayu Temaja, 2015 Pengaruh Fashion Involvement, Atmosfer Toko dan Promosi Penjualan terhadap *Impulsive buying* pada Matahari Department store di kota Denpasar
4. Lydia Herlina Mal, 2016 Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Promosi dan *Store Atmosphere* Terhadap keputusan guru gurunya. 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 Promosi penjualan terhadap keputusan pembelian secara parsial.

H₂= Diduga terdapat pengaruh antara *Store atmosphere* terhadap keputusan pembelian secara parsial.

H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Promosi penjualan dan *Store atmosphere* terhadap keputusan pembelian.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK Alfamart Serpong dengan jumlah populasi 89.227 dengan metode slovin dan didapat populasi 100 responden dengan 3 Variabel. Dengan menggunakan metode slovin didapat sampel 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada retailer. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keputusan Pembelian (Y)	.066	77	.200*	.973	77	.095

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai

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

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.075	2.938		-.025	.980		
Promosi Penjualan(X1)	.520	.149	.285	3.487	.001	.527	1.896
Store atmosphere (X2)	.437	.061	.588	7.196	.000	.527	1.896

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multi-kolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel promosi penjualan sebesar 0,527 dan *store atmosphere* sebesar 0,527 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel promosi penjualan sebesar 1,896 dan variabel *store atmosphere* sebesar 1,896 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji Durbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.583	.571	2.422	2.347

a. Predictors: (Constant), *store atmosphere* (X2), promosi penjualan (X1)

b. Dependent Variable: keputusan pembelian (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,347 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.870	1.737		1.078	.286
Promosi penjualan (X1)	-.052	.055	-.150	-0.957	.343
Store atmosphere (X2)	.054	.058	.145	.925	.359

a. Dependent Variable: RES2

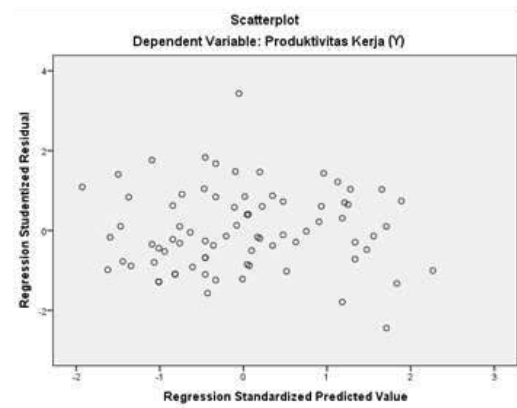
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel promosi penjualan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,343 dan *store atmospehre* (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,359 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi

gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Variabel promosi penjualan (X1) store atmosphere (X2) keputusan pembelian (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.075	2.938		-.025	.980
	Promosi penjualan(X1)	.520	.149	.285	3.487	.001
	Store atmosphere (X2)	.437	.061	.588	7.196	.000

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -0,075 + 0,520X_1 + 0,437X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar -0,075 diartikan bahwa jika variabel promosi penjualan (X1) dan store atmosphere (X2) tidak dipertimbangkan maka keputusan pembelian (Y) hanya akan bernilai sebesar -0,075 point.
2. Nilai promosi penjualan (X1) 0,520 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak

ada perubahan pada variabel store atmosphere (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel promosi penjualan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,520 point.

3. Nilai store atmosphere (X2) 0,437 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel promosi penjualan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel store atmosphere (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada

Keputusan pembelian (Y) sebesar 0,437 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Promosi penjualan dan Store atmosphere Terhadap Keputusan pembelian.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.356	3.240		2.888	.005
Promosi penjualan(X1)	1.257	.133	.689	9.424	.000

a. Dependent Variable: keputusan pembelian (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9.356 + 1.257X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 9,356 diartikan bahwa jika variabel promosi penjualan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 9,356 point.

2. Nilai koefisien regresi promosi penjualan (X1) sebesar 1,257 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *store atmosphere* (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel promosi penjualan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Keputusan pembelian (Y) sebesar 1,257 point.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.334	2.924		1.140	.257
Store atmosphere (X2)	.582	.046	.784	12.515	.000

a. Dependent Variable: keputusan pembelian (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,334 + 0,582X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,334 diartikan bahwa jika variabel *store atmosphere* (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian (Y) sebesar 3,334 point.
- b. Nilai koefisien regresi *store atmosphere* (X2) sebesar 0,582 diartikan apabila konstanta

tetap dan tidak ada perubahan pada variabel promosi penjualan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *store atmosphere* (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan pembelian (Y) sebesar 0,582 point.

Uji f (simultan)

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

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4163.502	2	2081.751	93.301	.000 ^b
	Residual	2164.288	97	22.312		
	Total	6327.790	99			

a. Dependent Variable: Keputusan pembelian (Y)

b. Predictors: (Constant), Store atmosphere (X2), Promosi penjualan (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($93,30 > 2,36$), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,000 atau ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Promosi

penjualan dan Store atmosphere terhadap Keputusan pembelian

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Promosi penjualan dan Store atmosphere terhadap perubahan variabel dependen Keputusan pembelian.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.658	.574	2.422

a. Predictors: (Constant), Store atmosphere (X2), Promosi penjualan (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,658 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi penjualan dan Store atmosphere berpengaruh terhadap variabel Keputusan pembelian sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 41,5\%) = 58,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Promosi penjualan terhadap Keputusan pembelian Hasil uji parsial Promosi penjualan berpengaruh terhadap Keputusan pembelian dengan $t_{hitung} 9,424 > t_{tabel} 1,661$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Gozali (2017) “Pengaruh

Harga, Lokasi, Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Garlick Store Surabaya” yang menyatakan bahwa secara parsial promosi penjualan berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh Store atmosphere terhadap Keputusan pembelian Hasil uji parsial Store atmosphere berpengaruh terhadap Keputusan pembelian dengan $t_{hitung} 12,515 > t_{tabel} 1,661$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Bagus (2016) “Pengaruh Promosi dan Store Atmosphere, terhadap Shopping Emotion dan Impulsive buying di Discovery Shopping Mall Surabaya” yang menyatakan bahwa store atmosphere berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh Promosi penjualan dan Store atmosphere terhadap Keputusan pembelian. Hasil uji simultan Promosi penjualan dan Store atmosphere berpengaruh terhadap Keputusan pembelian dengan nilai $f_{hitung} (93,30) > f_{tabel} (2,36)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2016) "Pengaruh Fashion Involvement, Atmosfer Toko dan Promosi Penjualan terhadap *Impulsive buying* pada Matahari Department store di kota Denpasar" yang menyatakan bahwa promosi penjualan dan store atmosphere secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

Promosi penjualan berpengaruh terhadap Keputusan pembelian pada Alfamart Serpong dengan $t_{hitung} 9,424 > t_{tabel} 1,661$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$.

Store atmosphere berpengaruh terhadap Keputusan pembelian pada Alfamart Serpong dengan $t_{hitung} 12,515 > t_{tabel} 1,661$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$.

Promosi penjualan dan Store atmosphere berpengaruh terhadap Keputusan pembelian pada Alfamart Serpong dengan nilai $f_{hitung} (93,30) > f_{tabel} (2,36)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,1$.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Gozali Winmarsyah dan Siti Rokhmi Fuadati Pengaruh Harga, Lokasi, Store Atmosphere Terhadap Keputusan

Pembelian Konsumen Garlick Store Surabaya (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 8, Agustus 2017 e-ISSN : 2461-0593

I Km. Wisnu Bayu Temaja, Gede Bayu Rahanatha, Dan Ni Nyoman Kerti Yasa Pengaruh Fashion Involvement, Atmosfer Toko Dan Promosi Penjualan Terhadap Impulse Buying Pada Matahari Department Store Di Kota Denpasar (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali-Indonesia) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1466-1482 Issn: 2302-8912-1466

Lydia Herlina Mal dan I Gede Agus Mertayasa Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas, Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Tiket Pesawat Secara Online di Situs Traveloka.com pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali" Jurnal Manajemen. ISSN 1978-6069 . Vol. 13 No.1 (2018)

Lidya Mongi, Lisbeth Mananeke, Augusta Refi Kualitas Produk , Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel Di Kota Manado (Studi pada Mahasiswa Univerisatas Sam Ratulangi Manado) Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 4 (2013), hal 2336-2346, ISSN 2303-1174 129

Mahnun Mas'adi, Pengaruh Periklanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Ponds Pada Hypermart Cabang Bintaro (Jurnal Guru

- Kita Universitas Negeri Medan) Vol. 4 No. 3 Juni 2020 p-ISSN : 2548-883X || e-ISSN : 2549-1288
- Nurdiana, I., Aksan, P., dan Hamali, A.Y. (2019). Pengaruh Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Pada PT Cemara Agung Sejahtera, *Banking & Management Review*, Vol. 8 No. 2, Hal: 1169- 1184.
- Oky Gunawan Kwan Pengaruh Sales Promotion Dan Store atmosphere Terhadap Impulse Buying Dengan Positive Emotion Sebagai Variabel Intervening Pada Planet Sports Tunjungan Plaza Surabaya (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali-Indonesia) *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol. 10, No. 1, April 2016 Doi: 10.9744/Pemasaran.10.1.27-34 Issn 1907-235x
- Putu Bagus Wichitakani Wahyu Cakraningrat, Dan I G.A.K. Sri Ardani Pengaruh Promosi Dan Store atmosphere Terhadap Shopping Emotion Dan Impulsive buying Di Discovery Shopping Mall Surabaya (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali-Indonesia) *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4423-4452 Issn : 2302-8912
- Rindyah Hanafi Dan Indra Tri Hutomo Pengaruh Store atmosphere, Hedonic Shopping, Dan Promosi Terhadap Impulse Buying (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Madiun) : *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*; Issn: 2302 – 4747
- Tjokorda Istri Dwi Pradnyawati & Pemayun Ni Wayan Ekawati Pengaruh Promosi, Atmosfer Gerai, Dan Merchandise Terhadap Impulse Buying Pada Hardy's Mall Gatsu Denpasar (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali-Indonesia) *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4132 - 4160 Issn : 2302-8912



CALL FOR PAPERS



Alamat Redaksi:

Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]

Jalan Surya Kencana No. 32 Pamulang, Tangerang Selatan,
Banten 15417, Telp. 021-7440839

Link Web: <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jmep>

e-mail: admin@lap4bangsa.org

ISSN 2963-8755



9 772963 875001